

Gestión N° DAJ-DAE-01670-13

Pronunciamento N° DAJ-AE-282-2013
5 de noviembre del 2013

**Señor
Carlos Thompson R.
Presente**

Estimado señor:

Se da respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 21 de octubre del año en curso, mediante la cual indica que la empresa para la que labora no incluye dentro de su salario el pago del día 31 de cada mes, a pesar de que le exige laborarlo.

De importancia para la atención de esta consulta, sería el conocer la modalidad de pago que se aplica en su empresa, sin embargo como no se cuenta con la información necesaria se procederá a desarrollar las modalidades más usuales.

El reconocido autor Guillermo Cabanellas, hace una referencia muy clara de lo que es el salario por tiempo:

“Es salario por tiempo el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta.

En el salario por tiempo puede tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de 8 horas o el día, la semana, la quincena o el mes, e incluso el año. La retribución se fija

con independencia de la producción del trabajador; de modo que, aún cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida; los riesgos, por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario. Si la producción del trabajador es baja, el empresario se perjudica; si por el contrario, es elevada, por encima de lo normal, se beneficia. El esfuerzo del trabajador depende, en el salario a tiempo, de la vigilancia y de la intensidad con que el empresario ejerza su poder de dirección cerca de los subordinados y también de los métodos y organización de la empresa...”¹

Resulta claro entonces, que cuando se paga por unidad de tiempo, la referencia inmediata es el período de tiempo que cubre dicho pago. Respecto a las formas de pago establecidas en el Código de Trabajo, se le indica que el artículo 164² de dicho cuerpo normativo se refiere a varias formas en que puede pagarse el salario, pero son las modalidades de pago **semanal y mensual** las que más se utilizan en la práctica.

La **modalidad mensual**, es una forma de pago global convenida por el empleador, salvo en el caso de empresas comerciales, donde es obligatoria, que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, días de descanso o días feriados, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, con las mismas características del pago mensual.

¹ Cabanellas, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”, Editorial Heliasta S.R.L., Bs. As. 3ª Ed. T.I., 1992, p. 756.

² **Artículo 164.-** El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

Esta misma situación aplica para la **actividad comercial**, ya que de acuerdo con el artículo 152 del Código de Trabajo, en comercio el día de descanso es de pago obligatorio, por lo que se asimila a la modalidad de pago mensual.

Por otra parte, el **pago semanal** se caracteriza por la remuneración únicamente de los días efectivamente laborados, lo cual implica que no se paga el salario de los días de descanso semanal. Por esta razón el pago se hace efectivo, por lo general, los días viernes o sábados de cada semana.

En el caso en consulta, se está ante el supuesto de un día que se labora (el 31 de cada mes), pues usted indica que la empresa “exige que lo trabajen”, por lo que independientemente de la modalidad de pago que aplique la empresa usted tiene derecho al pago del salario de un día que laboró.

Sin embargo, presumo que la duda surge en virtud de que en su empresa se aplica la modalidad de pago mensual o quincenal, por lo que únicamente le pagan el salario de 30 días del mes. Tal y como se desarrolló líneas atrás este cálculo del salario mensual es perfectamente legal, pues se promedia un salario para el mes independientemente de la cantidad de días que tenga el mes del que se trate.

De acuerdo con lo expuesto, aunque se cancele el salario el día 30 del mes, en realidad corresponde al salario de todo ese mes, incluyendo el día 31 en los meses en que se de.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

AQH/lsr
Ampo 24 C