

DAJ-AE-645-06
21 de setiembre del 2006

Señor
Pedro Lara Salazar
Presente

Estimado señor:

Nos referiremos a su correo electrónico recibido en ésta Dirección el día 05 de julio del 2006, mediante el cual consulta si es legal que la empresa para la cual labora se atrase en el pago de los salarios hasta siete días después de las fechas acordadas en el contrato.

Sobre el particular, creemos conveniente analizar lo que en la legislación y doctrina se entiende como salario.

El autor Guillermo Cabanellas de Torres, nos dice que salario es un *“Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena...”*¹

Asimismo el Código de Trabajo, en su artículo 162, dispone que el *“salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”*.

Por su parte, en el Artículo 57 de nuestra Constitución Política estipula que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. De igual forma, establece que éste será siempre el mismo para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia y que la fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo que la Ley determine. En el mismo sentido, los artículos 163, 177 y 191 del Código de Trabajo rigen lo referente a los salarios mínimos.

El Código de Trabajo en su artículo 164 dispone:

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

¹ Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones Aruyú, Tomo III, pág. 484

De dicha normativa se desprende que pueden haber varias formas en que puede pagarse el salario, pero las modalidades de pago semanal y mensual son las que se utilizan en la práctica.

La modalidad de pago mensual, es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados del mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, con las mismas características del pago mensual.

Esta misma situación priva para la actividad comercial, ya que de acuerdo con el artículo 152² 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.

El pago semanal se caracteriza por la remuneración de los días efectivamente laborados, lo que excluye, por definición, los días de descanso semanal y feriados. Por esta razón el pago se hace efectivo, por lo general, los días viernes o sábados de cada semana.

En cuanto al plazo para el pago del salario, en el artículo 168 del Código de Trabajo se establece que serán las partes quienes fijarán el plazo para el pago del salario, pero que dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los

² **ARTÍCULO 152.-** Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.

(Así reformado por artículo 1, de la Ley No. 859 del 2 de mayo de 1947, el nombre del Ministerio fue así modificado por Ley No.5089 del 18 de octubre de 1972.)

servidores domésticos. A su vez, el artículo 169 del mismo cuerpo normativo, estipula que el salario deberá pagarse completo en cada período de pago.

En conclusión, independientemente de la modalidad de pago que aplique su patrono, la empresa está obligada a pagar los salarios a los trabajadores en los días convenidos, sean estos los 15 y 30 de cada mes. Sin embargo, de conformidad con el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo, la práctica ilegal de no pagar en tiempo el salario convenido, constituye causa justa que permite al trabajador dar por terminado el contrato de trabajo con derecho al pago de las prestaciones de ley, sean auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcional, previa autorización de un juez laboral.

Atentamente,

Licda. Mónica Cascante Orozco
ASESORA

Mco/ihb
Ampo 24-C