

DAJ-AE-185-11  
20 de junio de 2011

Señores  
**Jimmy Rojas Quirós**  
**Álvaro Ruiz Matarrita**  
**Inspectores de Trabajo**  
**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**  
**Presente**

Estimados señores:

Se recibió su consulta en esta Dirección el día 27 de enero del presente año, mediante la cual solicitan se les aclare cuál es el criterio de este Ministerio respecto de la modalidad de pago denominada horaria, es decir que una empresa pague los salarios por hora laborada aunque la periodicidad de pago sea quincenal.

De previo a desarrollar el tema, resulta de vital importancia aclarar ciertos conceptos, substanciales y directamente relacionados con su consulta.

El autor Guillermo Cabanellas de Torres, ha definido cómo salario un *“Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena...”*<sup>1</sup>

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”*.

En cuanto a las **modalidades de pago de salario**, las formas legalmente permitidas son: *“por **unidad de tiempo** (mes, quincena, semana, día y **hora**); por pieza, por tarea o a destajo, en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono”* (artículo 164, Código de Trabajo). Se desprende que la forma por unidad de tiempo —por hora— es una modalidad de pago.

En cuanto al pago mensual, tiene la característica de que remunera treinta días al mes, incluyendo días de descanso y feriados, sean de pago obligatorio o no. Situación idéntica ocurre con el pago quincenal, que se sitúa dentro de la modalidad de pago mensual, sólo que se paga un adelanto quincenal. Dentro de esta forma de pago se incluyen las empresas comerciales, pues aunque el salario de éstas se pague en tractos semanales, todos

<sup>1</sup> Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones Aruyú, Tomo III, pág. 484.

---

---

los feriados y días de descanso semanal deben de pagarse dentro del salario ordinario por disposición legal -ver artículo 152 del Código de Trabajo<sup>23</sup>-, es decir deben pagarse semanas de siete días.

Por otra parte, en el pago semanal, se remuneran únicamente los días efectivamente laborados en la semana y los feriados de pago obligatorio incluidos en la semana de que se trate. Aunque poco usado, el pago por hora se caracteriza por la remuneración del tiempo efectivamente laborado, por ende, el pago debe de hacerse al finalizar el día o en su defecto al finalizar la semana.

Es importante indicar que el pago por horas, se debe dar en pago semanal, ya que la modalidad de pago mensual se trata de pagar de otra forma. En este mismo sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado:

*“En este sentido, se ha afirmado que "el sistema de retribución por unidad de tiempo implica que la cuantía de la retribución es proporcional al tiempo invertido, "a la duración del servicio, pues el sistema se estructura sobre la base de fijar una cantidad determinada por cada unidad de tiempo elegida, sin olvidar el factor diferencial que viene por la categoría profesional del trabajador. El único dato variable está constituido por el tiempo que el trabajador esté empleado... siempre que se tengan en cuenta los diferentes supuestos en los que el trabajador tiene derecho al percibo del salario aun cuando no haga efectiva su prestación, y que, en síntesis a título de mera referencia, se refieren al tiempo de espera e instrucciones del trabajo imputables al empresario y en los que tiene derecho a percibir el salario no obstante no hacer efectiva su prestación, como lo es el descanso semanal, los festivos y las vacaciones anuales retribuidas..." (GONZALEZ ENCABO, Julián. "SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO". En "DIECISEIS LECCIONES SOBRE SALARIO Y SUS CLASES". Ibid. cit. pág. 86). Así las cosas, cuando el pago del salario del trabajador se pacta por unidad de tiempo como, por ejemplo, en forma diaria o por hora, en el pago sólo es posible incluir los días y las horas efectivamente laborados; sin embargo, cuando dicho pago es pactado quincenal o mensualmente, es lógico que dentro del cálculo del salario se deben incluir los quince o los treinta días que conforman el respectivo período de tiempo, aunque el trabajador no preste sus servicios los*

---

<sup>2</sup> 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 solo será con goce de salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando en los demás casos, así se hubiere estipulado...

---

---

*días feriados ni de descanso obligatorio; pues, de lo contrario, no habría diferencia alguna entre el pago diario y estas otras modalidades de pago.”<sup>4</sup>*

Véase que la referida sentencia del alto Tribunal aclara que aún cuando el salario se convenga por horas y por día -sea por unidad de tiempo- en el pago solo se pueden incluir los días efectivamente laborados (pago semanal), pero cuando el pago es pactado, quincenal o mensualmente, el salario incluye los quince o treinta días que conforman el periodo, incluyendo feriados y descansos.<sup>5</sup>

En el caso en consulta, aunque se haya pactado una modalidad de pago por hora, lo cierto es que al efectuarse los pagos de manera quincenal la empresa debe cumplir con las implicaciones que esta modalidad de pago trae, es decir el pago del día de descanso. Siendo improcedente que se alegue un supuesto pago por hora para evadir esta obligación.

Cordialmente,

**Licda. Adriana Quesada Hernández**  
**Asesora**

**Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez**  
**Jefe a.i.**

AQH/lsr  
Ampo 24 B

---

<sup>4</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto número 233-98 de las 15.40 horas del 16 de setiembre de 1998.

<sup>5</sup> Ver en este sentido DAJ-D-197-2005 del 26 de setiembre del 2005