

El derecho a recibir el salario



Judith Corella
Elizondo

jcorella@bdsasesores.com

En momentos cuando es noticia el conflicto salarial con los educadores del sector público, es relevante recordar que el derecho al salario se encuentra especialmente tutelado en Costa Rica.

Lo anterior a través de tratados internacionales y, especialmente, por la Constitución Política que lo reconoce como un derecho fundamental en sus artículos 56 y 57. Estos disponen que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna.

Así lo reitera la Sala IV en los votos número 4218-2003 y 7420-2007, entre otros, al considerar que el salario no es solo una obligación del empleador, sino un derecho constitucionalmente protegido. Los vo-

tos ratifican la necesidad de que los salarios sean pagados en forma completa y oportuna, por su importancia en la satisfacción de necesidades individuales y familiares.

Particularmente, en el sector público, la jurisprudencia constitucional reconoce que el trabajo se concibe como un derecho del individuo dado que su ejercicio beneficia a la sociedad y, en cuanto a la persona, garantiza una remuneración periódica. Por esa razón, no podría aceptarse que el Estado reciba el beneficio –del trabajo del colaborador– sin entregar al empleador nada a cambio o en forma tardía.

Un contrato. Por su parte, el Código de Trabajo define en el artículo 162 el concepto de salario como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato por las labores hechas.

Ante este concepto, es una obligación del empleador pagar en intervalos regulares y con oportunidad, dada la utilidad que representa el aporte del colaborador.

Además, en los artículos 163 al

179 del Código de Trabajo se fijan disposiciones que deben cumplirse, como la periodicidad del pago asignado –plazo para pagar– que nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos, así como la obligación de darlo completo.

En cuanto al plazo para reconocer el salario, el Código señala que deberá darse completo, considerando el tiempo laborado en jornadas ordinarias y extraordinarias.

¿Qué sucede si no se reconoce el salario en el plazo convenido con el trabajador? Nuestro Código de Trabajo dispone en el artículo 83 que “son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo:

“Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponde, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados”.

De esta manera, siempre y cuando previo a que el trabajador prevenida al patrono del incumpli-

miento, tal y como lo ha requerido la Sala II mediante voto número 2011-00082, si la situación no se corrige, el trabajador podrá dar por terminado su contrato con el derecho a recibir las indemnizaciones y prestaciones legales correspondientes de su patrono.

No obstante, esta alternativa plantea la disyuntiva de que el trabajador se quedaría sin empleo. Esto es diferente en el sector público donde rige el principio de estabilidad laboral; por ello, el trabajador puede romper el contrato por el incumplimiento salarial con el eventual reconocimiento de daños y perjuicios y, a la vez, puede solicitar que se le restituya en su puesto recibiendo el salario completo en la fecha y lugar convenidos.

Conforme a lo anterior, es relevante que los patronos cuenten con políticas adecuadas para minimizar al máximo los riesgos ante eventuales incumplimientos. ■

Un abogado responderá hoy, a las 2 p. m., preguntas sobre salarios en **videochat: nacion.com**