CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS
SANTO DOMINGO, REPUBLICA DOMINICANA
Website: **www.hernandezcontreras.com**
Blog: **www.carloshernandezcontreras.com**

PAGO DEL SALARIO: ¿CUÁNDO UN RETRASO EN EL PAGO ES UNA VIOLACIÓN AL CONTRATO?

A la luz del Código de Trabajo, del derecho común y del Derecho Comparado

Hoy es sábado 14 de noviembre. Mañana, día 15, es domingo, y miles de empresas que pagan los días 15 y 30 se hacen la misma pregunta: ¿pagar el viernes o el lunes? Miles de trabajadores se hacen otra: si me pagan el lunes, ¿me pagaron tarde?

Detrás hay una pregunta más seria, que llega a los tribunales: ¿cuándo un retraso en el pago del salario es una violación al contrato, y cuándo es tan grave que justifica la dimisión? La falta de pago del salario figura en nueve de cada diez dimisiones que se ejercen en el país.

El Código de Trabajo no responde ninguna de las dos preguntas de forma directa. Las respuestas hay que construirlas con el propio Código, el derecho común, los convenios de la OIT y el Derecho Comparado.

1. LO QUE DICE EL CÓDIGO

Tres reglas gobiernan el momento del pago:

1) el salario se paga «en la fecha convenida entre las partes» (Art. 195 del CT);
2) se paga «en día de trabajo y a más tardar dentro de la hora subsiguiente a la terminación de la jornada del día en que corresponda hacer dicho pago» (Art. 196);
3) no puede pagarse por períodos mayores de un mes, y a quienes ganan por hora o por día se les paga cada semana, salvo acuerdo en contrario (Art. 198).

A ellas se suma una cuarta, de alcance general: el contrato obliga a lo pactado y a las consecuencias conformes con la buena fe, la equidad, el uso o la ley (Art. 36). El uso cuenta. Si la empresa siempre ha pagado el viernes cuando el 15 cae en fin de semana, esa costumbre forma parte del contrato.

El Convenio 95 de la OIT, ratificado por la República Dominicana, exige pagar el salario a intervalos regulares y, cuando se paga en efectivo, hacerlo solo en días laborables.[1] Tampoco dice si, ante un feriado, hay que adelantar o atrasar.

2. PRIMERA PREGUNTA: EL DÍA DE PAGO QUE CAE FERIADO

Cuando la fecha convenida es domingo o día feriado, el empleador no puede cumplir a la vez el artículo 195, que manda pagar en esa fecha, y el 196, que manda pagar en día de trabajo. El Código no dice hacia dónde moverse. Hay dos respuestas razonables.

[1] Arts. 12.1 y 13.1 del Convenio 95 de la OIT, sobre la protección del salario, 1949, ratificado por la República Dominicana en 1973.

La primera es adelantar el pago. Es la solución chilena. El artículo 56 del Código de Trabajo de Chile, casi idéntico a nuestro artículo 196, manda pagar «en día de trabajo, entre lunes y viernes», y la Dirección del Trabajo de ese país ha resuelto que, si la fecha cae en domingo o festivo, el pago debe adelantarse al viernes anterior, para no exceder el período máximo de un mes.[2] Entre nosotros, podría apoyarse en el Principio VIII del Código: ante la duda, el sentido más favorable al trabajador.

La segunda es pagar el día laborable siguiente. Es la solución del derecho común, supletorio en las relaciones entre particulares (Principio IV del CT). Lo que se debe a plazo no puede exigirse antes del vencimiento, y el plazo se presume a favor del deudor (Arts. 1186 y 1187 del Código Civil). Si el último día de un plazo es feriado, se prorroga hasta el siguiente (Art. 1033 del Código de Procedimiento Civil). El propio Código de Trabajo aplica la misma regla a los plazos del proceso (Art. 495).

La Suprema Corte de Justicia la ha extendido, desde 1956, a un plazo que no es procesal: el de 48 horas para comunicar el despido (hoy, Art. 91 del CT). Cuando vence en día no laborable, se prorroga al día laborable siguiente.[3] Y así funciona la vida económica: en la banca, la cuota de un préstamo que vence en día no laborable se debita el día hábil siguiente, sin recargo.

El Derecho Comparado se inclina por esta segunda solución. En California, la autoridad laboral y los tribunales admiten que el salario que vence en fin de semana o feriado se pague el día hábil siguiente, con base en una regla general del Código Civil de ese estado.[4] Argentina y Brasil cuentan el plazo de pago en días hábiles: cuatro después de vencido el mes o la quincena en Argentina, y hasta el quinto del mes siguiente en Brasil.[5] En ambos, el feriado simplemente corre el plazo.

Nuestra posición coincide con la segunda respuesta: pagar el día laborable siguiente no es un retraso, y mucho menos una falta. El empleador paga «en día de trabajo», como manda el artículo 196, y el derecho común traslada el vencimiento al día hábil siguiente sin contrariar ningún principio laboral. El Principio VIII no cambia la conclusión: sirve para escoger entre dos sentidos posibles de una norma, no para crear una falta que ninguna norma tipifica. Y aun para quien prefiera la solución chilena, el pago del lunes sería una falta mínima, nunca una causa de dimisión.

Lo prudente es no dejar la cuestión a la interpretación. El reglamento interior de trabajo puede fijar los días y lugares de pago (Art. 131.8 del CT), y también puede hacerlo el contrato. La regla más sana es pagar el día laborable anterior, que favorece al trabajador y evita toda discusión. Y si la empresa ya tiene la costumbre de adelantar, no debe cambiarla sin aviso, porque el uso forma parte del contrato.

3. SEGUNDA PREGUNTA: LOS ATRASOS EN EL PAGO

El artículo 97.2 del Código permite dimitir por no pagar el empleador el salario completo «en la forma y lugar convenidos o determinados por la

[2] Art. 56 del CT-cl + Dirección del Trabajo de Chile, Ord. 2093/033, 13 may. 2011.

[3] Caso Milo García vs. Colegio Los Ángeles, 3ª SCJ, 22 sep. 1999, B.J. 1066, pág. 782, que reitera un criterio constante desde SCJ, 14 dic. 1956, B.J. 557, pág. 2603.

[4] Caso *Parsons v. Estenson Logistics, LLC*, 2022, Corte de Apelación de California, Tercer Distrito, n.º C093489, cuya revisión denegó la Corte Suprema de California el 29 mar. 2023 + Art. 11 del Código Civil de California + Manual de la División de Normas Laborales de California (DLSE), § 7.6.

[5] Art. 128 de la LCT-ar + Art. 459, § 1, de la CLT-br.

ley». No menciona la fecha, a diferencia de la ley mexicana, que sí castiga no recibir el salario «en la fecha o lugar convenidos».[6] El supuesto típico del artículo 97.2 es la falta de pago o el pago incompleto. El retraso, como tal, entra por la vía del artículo 97.14, que exige el incumplimiento de una obligación *sustancial*. Esa palabra excluye lo trivial.

La jurisprudencia apunta en la misma dirección. La dimisión debe ser una reacción proporcionada: no basta invocar uno de los hechos que señala la ley, sino que es indispensable que sea de tal naturaleza «que no consienta la prosecución de la relación de trabajo».[7] La falta de pago del salario es, además, una falta continua: el derecho a dimitir subsiste mientras dura el incumplimiento.[8]

Hay, por último, una razón de simetría. La Suprema Corte ha juzgado que las tardanzas *reiteradas* del trabajador justifican el despido y constituyen una falta continua.[9] Una tardanza aislada, en cambio, no basta. La misma vara debe medir al empleador: el retraso aislado y breve es una falta leve, y la reiteración la convierte en grave.

El Derecho Comparado confirma esa línea:

- España fue más lejos y puso números: desde 2025, hay retraso cuando el pago supera en 15 días la fecha fijada, y la causa para extinguir el contrato existe cuando se adeudan tres mensualidades en un año o hay retrasos durante seis meses, seguidos o no.[10] No obstante, esos plazos nos parecen muy extensos: un atraso de hasta 15 días es demasiado.
- Brasil distingue el atraso eventual, que no autoriza la ruptura, del reiterado, que sí.[11] Eso es lo que nos parece más razonable y apropiado.
- Perú exige que el trabajador, antes de dar por terminado el contrato, conceda al empleador al menos seis días para enmendarse.[12]
- Argentina exige una injuria que, por su gravedad, «no consienta la prosecución de la relación», la misma fórmula que usa nuestra Suprema Corte.[13]
- Francia es más exigente con el empleador, pero el criterio es el mismo. La ruptura por iniciativa del trabajador solo se justifica ante un incumplimiento suficientemente grave para impedir la continuación del contrato. Dos retrasos de pocos días en cinco meses, que excedían el plazo máximo de un mes entre pagos,

[6] Art. 51.V de la LFT-mx.

[7] Caso Newtech vs. Johaan Oviedo, 3ª SCJ, 30 sep. 2022, SCJ-TS-22-1021, B.J. 1342, pág. 5152.

[8] Caso UNPHU vs. José Cruz Pichardo, 3ª SCJ, 13 ene. 1999, B.J. 1058, pág. 394.

[9] Caso Irwin Inoa vs. Teleperformance, 3ª SCJ, 31 ago. 2021, B.J. 1329, pág. 5135 + Caso Foto Shop Caribe, 3ª SCJ, 24 jun. 2022, SCJ-TS-22-0616, B.J. 1339, pág. 5347.

[10] Art. 50.1.b del ET-es, en la redacción de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, vigente desde el 3 abr. 2025. Antes de la reforma, el Tribunal Supremo exigía retrasos continuados y persistentes, apreciados con un criterio objetivo, sin necesidad de culpa del empresario.

[11] Art. 483, letra d), de la CLT-br + Art. 2, § 1, del Decreto-Ley 368/1968, que define la mora contumaz para efectos fiscales. Véase la nota del Tribunal Regional del Trabajo de la 3ª Región, «Atraso eventual de salários não autoriza rescisão indireta», 10 abr. 2015, en https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/atraso-eventual-de-salarios-nao-autoriza-rescisao-indireta-10-04-2015-05-58-acs.

[12] Art. 30, letra a) y penúltimo párrafo, del TUO del Decreto Legislativo 728 (LPCL-pe), aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR.

[13] Arts. 128, 129 y 242 de la LCT-ar.

bastaron; también un mes entero que seguía impago cuando el trabajador rompió el contrato.[14] Lo que pesa allí es la repetición o la persistencia del impago, no un día de demora.

País	Día de pago	Cuándo el retraso justifica romper el contrato
Francia (referencia)	Una vez al mes; entre dos pagos no puede mediar más de un mes (Art. L3242-1 del Código de Trabajo francés).	Retrasos repetidos, o salario aún impago cuando el trabajador rompe el contrato.
México	En día laborable fijado por convenio (Art. 109 de la LFT-mx), cada semana o cada quincena (Art. 88).	No recibir el salario «en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados» (Art. 51.V). Es el texto más estricto de la región.
Perú	La ley no fija el día.	La falta de pago «en la oportunidad correspondiente» es acto de hostilidad, pero antes el trabajador debe dar al empleador al menos seis días para enmendarse (Art. 30 de la LPCL-pe).
Brasil	Hasta el quinto día hábil del mes siguiente (Art. 459 de la CLT-br).	El atraso reiterado; el eventual no basta. La «mora contumaz» de tres meses solo tiene efectos fiscales.
Chile	En día de trabajo, de lunes a viernes (Art. 56 del CT-cl). Si la fecha cae domingo o festivo, se adelanta al viernes.	Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato (Arts. 160.7 y 171 del CT-cl).
Argentina	Hasta cuatro días hábiles después de vencido el mes o la quincena, y en días hábiles (Arts. 128 y 129 de la LCT-ar).	Injuria que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación (Art. 242); en la práctica, previa intimación.
Estados Unidos	Lo fija cada estado. En California, el pago que vence en fin de semana o feriado puede hacerse el día hábil siguiente.	El empleo es libre (*at will*); el retraso genera recargos y penalidades, no indemnizaciones por despido.
España	En la fecha y el lugar convenidos o según los usos; por períodos no mayores de un mes (Art. 29 del ET-es).	Hay retraso cuando el pago supera en 15 días la fecha fijada. Hay causa con tres mensualidades impagas en un año o con retrasos durante seis meses, seguidos o no (Art. 50.1.b, reformado en 2025).
República Dominicana	**En la fecha convenida y en día de trabajo (Arts. 195 y 196 del CT). El Código no dice qué hacer si la fecha cae feriado.**	**Falta de pago (Art. 97.2) o incumplimiento de una obligación sustancial (Art. 97.14), siempre que la dimisión sea una reacción proporcionada.**

4. NUESTRA POSICIÓN

Un retraso aislado de uno o pocos días, ya pagado cuando el trabajador decide, es una falta leve. Puede dar lugar a un reclamo, pero no justifica la dimisión. Los retrasos reiterados, en cambio, son una falta grave, como lo son las tardanzas reiteradas del trabajador. También lo es el retraso que se prolonga, o el que persiste después del reclamo del trabajador.

Para apreciar la gravedad, el juez debería ponderar:

1) la duración del retraso;
2) su reiteración en un período breve;
3) si el salario seguía impago cuando el trabajador dimitió;
4) si el trabajador reclamó y el empleador no corrigió;
5) la causa y el aviso: no es lo mismo una falla bancaria avisada a tiempo que la falta de liquidez escondida;
6) el monto adeudado.

Así lo exigen la buena fe (Principio VI del CT) y la cooperación entre el capital y el trabajo (Principio III). La dimisión no puede convertirse en una

[14] Cass. soc., 26 mar. 2014, n.º 12-23.634 + Cass. soc., 30 may. 2018, n.º 16-28.127 + Cass. soc., 6 jul. 2022, n.º 20-21.690.

trampa contra el empleador que pagó con un día de atraso. Pero tampoco puede la empresa hacer del retraso su costumbre y esperar que el trabajador financie su caja.

Una advertencia para los empleadores: el riesgo es real. Por la presunción del artículo 16 del Código, es el empleador quien debe probar el pago y su fecha. Y no todos los tribunales ponderan la gravedad antes de acoger una dimisión por falta de pago.

EN LA PRÁCTICA

1) Fijar en el contrato o en el reglamento interior qué ocurre si el día de pago cae en día no laborable. Lo recomendable es pagar el día laborable anterior.
2) Respetar la costumbre de la empresa y no cambiarla sin aviso.
3) Programar las transferencias para que los fondos estén disponibles el día de pago, no después.
4) Si un retraso es inevitable, avisarlo por escrito antes de la fecha, con la causa y el nuevo día de pago, y cumplirlo.
5) No permitir que el retraso se repita: dos retrasos en poco tiempo cambian el escenario jurídico.
6) Al trabajador: documentar cada retraso y reclamar por escrito. Si se repiten, puede dimitir dentro de los 15 días siguientes al último (Art. 98 del CT), indicando todas las fechas.

Pagar a tiempo es la obligación más elemental del empleador, y el salario es el sustento del trabajador y de su familia. Pero no todo retraso rompe el contrato: lo rompe la reiteración, no el calendario.

Santo Domingo, RD.
14 de noviembre de 2026