

DAJ-AE-006-13
31 de enero del 2013

Señor
Julio Sequeira Castillo.
Personal.
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su oficio recibido por esta Asesoría, el día 08 de enero del 2013, en la cual se nos solicita criterio, sobre si es obligatorio trabajar los días feriados de pago obligatorio aunque exista un Reglamento Interior de Trabajo en la empresa, que así lo exija.

Al respecto se le indica que el artículo 147 del Código de Trabajo establece que todos los días del año son hábiles para el trabajo, excepto los feriados y los días de descanso establecidos por ley o por convenio entre las partes.

De acuerdo con el artículo 148 del mismo cuerpo normativo existen dos tipos de días feriados: los feriados de pago obligatorio y los feriados que no son de pago obligatorio. Debe entenderse que ambos tipos de feriados son de disfrute obligatorio, la diferencia radica en su pago obligatorio o no.

En este sentido se puede afirmar que el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: por un lado está el **disfrute del tiempo**, sea que por principio legal **todos** los trabajadores tienen derecho a no trabajar durante los feriados que se estipulan en el artículo 148 supra citado, salvo que se trate de las empresas o actividades que señalan los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo; y el otro es el **pago del salario** correspondiente.

Para determinar el pago procedente en el caso de los días feriados, debe tomarse en consideración la modalidad de pago del salario que se aplica en la empresa, a saber:

1. En la modalidad de **pago semanal**, en virtud de que únicamente se pagan los días efectivamente laborados, los días feriados deben reconocerse en forma adicional al salario que corresponde por los días laborados en la semana, siempre y cuando se trate de feriados de pago obligatorio. Los feriados que no son de pago obligatorio sólo se disfrutan en tiempo y no en dinero. Cuando se labora en alguno de los feriados de pago obligatorio, el pago que se reconoce deberá ser doble, con base al artículo 149 del

Código de Trabajo, mientras que cuando se labora en un feriado que no es de pago obligatorio, el pago sería sencillo, con base en el artículo e) del artículo 151 del mismo cuerpo normativo.

2. Cuando se aplica la modalidad de **pago mensual o quincenal** o se trata de una empresa dedicada al comercio, el pago de los feriados ya está incluido en el salario, sean o no de pago obligatorio, por lo que en esta modalidad de pago a TODOS los feriados se les da tratamiento de feriados de pago obligatorio. El trabajador, entonces, recibe el salario ordinario de la quincena o mes sin ningún pago adicional. Sin embargo, en caso de que algún trabajador laborara en un día feriado, se le deberá reconocer un adicional sencillo para completar junto con el salario ordinario el pago doble que establece la ley.

En el caso en concreto, tal y como usted expone, los trabajadores no pueden verse forzados a laborar durante los días feriados, pues este es un derecho contemplado en el Código de Trabajo, que resulta de aplicación para todas las empresas que se establezcan en el territorio nacional, independientemente de la labor que se realice.

La legislación nacional establece que los derechos laborales son irrenunciables, por lo que ningún trabajador puede renunciar a su derecho a disfrutar y recibir pago durante los días feriados. En este sentido es importante señalar lo dispuesto por el artículo 11 del Código de Trabajo:

“Artículo 11.- Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.”

Es decir, aunque los trabajadores consientan la eliminación de los días feriados, “como pretende la empresa por medio de un supuesto Reglamento”, estas renunciaciones se consideran nulas, para todos los efectos, pues tal y como se indicó los derechos laborales son irrenunciables. Para poder afirmar que un Reglamento de trabajo se encuentre vigente, debe contar con el aval del Ministerio de Trabajo, y lógicamente ésta normativa no puede ir en contra de lo estipulado en nuestra legislación, para lo cual es inadmisibles la aprobación de alguna norma que violente la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En conclusión, las empresas no pueden forzar a sus trabajadores a laborar durante los días feriados, siendo que se puede laborar excepcionalmente en estos días, **siempre y cuando los trabajadores estén de acuerdo** y acepten ir, aclarando que el pago debe efectuarse en las condiciones descritas anteriormente.

Por último, se le indica que si su patrono se mantiene en la posición de obligar a los trabajadores a laborar en los días feriados, pueden proceder a plantear la denuncia



MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS
DEPARTAMENTO DE ASESORÍA EXTERNA

respectiva ante la oficina de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se encuentre más cerca de su lugar de trabajo. Esta denuncia puede efectuarse vía fax, escrita o en persona y puede ser anónima.

De usted con toda consideración,

Licda. Geohanna Castro Hernández.
Asesora

gch/lsr
Ampo10-C