

07 de enero de 2008
DAJ-AE-016-08

Señor
Franklin Taylor Miranda
Gerente General, COOPETRAMUPA R.L.
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 18 de junio del 2007, en la que nos consulta sobre el pago de días feriados a trabajadores que laboran a destajo en tareas de carga y descarga a buques en Puerto Caldera.

Cuando se trata de trabajadores "a destajo" más que referirse a un tipo de contrato, debemos referirnos a una forma de pago.

De acuerdo a lo que establece el artículo 164 del Código de Trabajo, *"El salario puede pagarse 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"*.

La forma "a destajo"¹ es una modalidad de pago, que no guarda relación con la duración de su ejecución, ni con la modalidad de contratación, sino que trata, con el producto o resultado de una operación determinada y que debe garantizar a los trabajadores una retribución por lo menos igual a un trabajo de la misma naturaleza y realizado con igual intensidad por un trabajador retribuido por tiempo.²

Ahora bien, en cuanto a la regulación que hay respecto de los feriados, el Código de Trabajo dispone lo siguiente:

"Artículo 148.- Se consideran días feriados, y por lo tanto, de pago obligatorio, los siguientes: el 1 de enero, el 11 de abril, el

¹ "El destajo es una forma de pago del salario y no una especie de relación laboral...La doctrina entiende por salario a destajo, el que toma en cuenta la mayor o menor cantidad de piezas u obras realizadas...Como señala Luigi de Litala, "el salario a destajo se tiene cuando la remuneración se fija, no en relación al tiempo, sino en proporción a la cantidad de producción obtenida..." (Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, HARLA, S.A. DE C.V., México, 1985

² "Recibe el nombre de *salario por tiempo* el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta. Es la forma más frecuente de remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza, el salario por tarea y el salario progresivo". (Cabanelas, Guillermo, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Pág. 117)

Jueves Santo y Viernes Santo, el 1 de mayo, el 25 de julio, el 15 de agosto, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y 12 de octubre también se considerarán días feriados pero su pago no será obligatorio.

*El pago de estos días se efectuará de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador ganare por unidad de tiempo, y **de acuerdo con el salario promedio que haya devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realizare a destajo o por piezas.** Cuando el 11 de abril, 25 de julio y 12 de octubre sean martes, miércoles, jueves, o viernes, el patrono deberá disponer que se trabaje ese día y el disfrute lo trasladará para el lunes siguiente. Sin embargo, en las empresas y las entidades cuyo mayor movimiento se produce los sábados y los domingos, así como las actividades que, por su índole, no puedan paralizar las actividades que, por su índole, no puedan paralizar las labores o interrumpirlas los lunes, previa aceptación del trabajador, el patrono deberá señalar el día en que se disfrutará el feriado, dentro de un plazo no mayor de quince días...” (el resaltado no es del original)*

"Artículo 149.- Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152."

"Artículo 152.- ...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 de salario que ordinariamente les pague." (el resaltado no es del original)

Conforme a las citas legales expuestas, podemos decir, que el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: uno es el disfrute en tiempo, sea que por principio legal, todos los trabajadores tienen derecho de disfrutar, es decir, de no trabajar, durante los once feriados que establece el artículo 148 del Código de Trabajo supratranscrito; y el otro es el pago del salario correspondiente que tenga la empresa, y que también está regulado por ley.

Para efectos de entender el tema de los feriados, debemos primero referirnos a las formas de pago. En este sentido decimos que dos son las formas o modalidades de pago más importantes que regula nuestra legislación laboral:

1. **SEMANAL:** Aunque no es obligatoria, es propia de las empresas que se dedican a la actividad agrícola, ganadera, industrial, de construcción y a las que prestan servicios. Esta modalidad se caracteriza por que reconoce el salario solo de los días efectivamente laborados. En otras palabras, si por ejemplo, la empresa labora de lunes a sábado, solo se reconoce el pago de esos días y no se paga el día de descanso, en este caso el día domingo.
2. **MENSUAL O QUINCENAL:** Es obligatoria en las empresas que se dedican a la actividad comercial; pero que, por lo general, otras la sumen voluntariamente aunque se dediquen a otras actividades. Esta forma de pago incluye, en forma global, el salario de TODOS los días del mes hábiles o inhábiles hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días, conforme lo establece el artículo 152 del Código de Trabajo.

Ahora bien, para el caso concreto, la modalidad de pago en relación con los días feriados, se comporta de la siguiente manera:

MODALIDAD DE PAGO SEMANAL en actividad no comercial: Estas empresas deben reconocer los días feriados en forma adicional al salario que corresponde por los días efectivamente laborados en la semana, siempre y cuando se trate de feriados de pago obligatorio, es decir además del salario ordinario el trabajador por los días efectivamente laborados durante la semana, debe recibir un adicional igual al valor del salario por cada uno de los días feriados de pago obligatorio que coincidan en la semana de que se trate.

Los feriados que no son pagados o como se acostumbra a llamarlos "de pago no obligatorio" solo se disfrutan en tiempo y no en dinero.

Cuando alguno de los feriados de pago obligatorio se labora, además de ese salario adicional que se reconoce, se le debe de pagar otro salario adicional de más, que se da por concepto de multa al patrono, viniendo a ser un pago doble, dos veces el valor del salario diario, de acuerdo con el artículo 149 del Código de trabajo, mientras que cuando se labora un feriado que no es de pago obligatorio, solo se paga el salario adicional sencillo con base en el inciso e) del artículo 151 de la Ley de cita.

En el caso que nos ocupa, el pago de estos días feriados se efectuará de acuerdo con el salario promedio que haya devengado el trabajador durante la semana laborada inmediata al descanso, si el trabajo se realizare a destajo o por piezas. En caso de que el trabajador no haya laborado la semana anterior al feriado, se tomará el promedio de la **última semana efectivamente laborada**.

Finalmente le indicamos que el disfrute de los feriados de pago obligatorio implican que el patrono debe pagar ese día como si el trabajador lo

hubiera laborado, de forma tal que no se perjudique su ingreso y el patrono debe pagar el feriado de pago obligatorio en el mismo momento en que cancela el salario, sea por mes, por quincena o por semana y tratándose del pago a destajo, deberá realizarlo conforme al calculo antes citado.

De Usted con toda consideración,

Licda. Georgina Camacho Badilla
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefe

GCB/ihb

Ampo: 10 c)

Cc: Lic. Víctor Ml. Aguilar Arias, Jefe Regional Pacífico Central