

---

---

DAJ-AE-031-13  
8 de marzo del 2013

**Señora (ita)**  
**Liliana Hernández**  
PRESENTE

Estimada señora (ita):

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 10 de diciembre del 2012, mediante la cual solicita nuestro criterio en referencia a dos puntos relacionados con el pago de feriados y vacaciones. Daremos respuesta de acuerdo al orden de los mismos.

Menciona que en su centro de trabajo se labora de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m., que además el pago se realiza en forma semanal y la actividad no es comercial, entonces dado lo anterior consulta como se debió pagar el día 15 de setiembre tomando en cuenta que ese día en el 2012 fue sábado.

Al respecto, el artículo 147 de nuestro Código de Trabajo estipula:

*“ARTICULO 147.-Son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes.”*

De acuerdo con el artículo 148 del mismo cuerpo normativo, existen dos tipos de feriados: los feriados de pago obligatorio y los feriados que no son de pago obligatorio:

*”ARTICULO 148.-Se considerarán días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio los siguientes: 1 de enero, el 11 de abril, el Jueves y Viernes Santos, 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 el 12 de octubre también se considerarán feriados pero su pago no será obligatorio....”*

Según lo dispuesto por las anteriores normas, podemos afirmar que el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: uno es el disfrute del tiempo, sea que por principio legal los trabajadores tienen derecho a no trabajar durante todos los feriados que se estipulan en el artículo 148 supra citado y el otro es el pago del salario correspondiente.

---

Ahora bien, el pago de los días feriados, tiene estrecha relación con la modalidad de pago del salario. De esta forma, en la modalidad de pago semanal, (en actividad no comercial) que solo reconoce el pago de 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, ya que 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 adicional que se reconoce debe ser doble, con base en lo dispuesto por el artículo 149 del Código de Trabajo que expresa: *“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”*, el cual establece por su parte que: *“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 del salario que ordinariamente les pague.”*

Por su parte, cuando se aplica la modalidad de pago mensual o quincenal o se trate de una empresa de actividad comercial, 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, en consecuencia si se labora un día feriado (sea de pago obligatorio no) tiene derecho al reconocimiento de un adicional sencillo para completar el pago doble.

Ahora bien, haciendo alusión a la jornada que se labora en la empresa, conviene aclarar que cuando en una empresa se labora de lunes a viernes más de ocho horas, para completar la jornada del sábado, decimos que nos encontramos ante una jornada acumulativa, siendo entonces que por una ficción jurídica, las horas correspondientes al día sábado se laboran durante el resto de la semana y por tanto se encuentran remuneradas.

Cuando la empresa labora de lunes a viernes 40 horas, estamos ante una jornada denominada disminuida, ya que no se labora el máximo legal en jornada diurna que son 48 horas semanales, por lo que en el caso de consulta, tratándose de pago semanal, se reconoce solo el pago de los días efectivamente laborados, es decir de lunes a viernes.

No obstante, de acuerdo con lo analizado en líneas atrás de los artículos 147 y 148 del Código de Trabajo, independientemente de la jornada laboral que tiene la empresa, e independientemente que el sábado no esté contemplado en la jornada ni en el pago, , igualmente el día sábado 15 de setiembre por ser un feriado de pago obligatorio, se debe reconocer el pago de dicho feriado, por cuanto el artículo 148 citado no hace distinción alguna en la aplicación del pago de los feriados de pago obligatorio. Por tanto el feriado de pago obligatorio que en el caso de consulta es sábado 15 de setiembre, y por aplicarse la

---

---

modalidad de pago semanal, se debe pagar con un adicional sencillo por ese día si no lo labora y un adicional doble si lo labora.

El segundo punto de la consulta es relacionado con los días de vacaciones que corresponden computar , si son 10 o 12 días.

Cabe señalar que según los artículos 59 de la Constitución Política y 153 y 154 del Código de Trabajo, las vacaciones son un derecho de todo trabajador, en dicha normativa se establece que todo trabajador tiene derecho a disfrutar **como mínimo**, de dos semanas de vacaciones después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, aún cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana.

Es importante indicar en este sentido, que el instituto de las vacaciones se estableció con el fin de atender a una necesidad primordial, cual es proteger la salud física y mental de los trabajadores, mejorando su condición familiar y social y evitando con ello, que con el tiempo sufran pérdida de facultades y debilitamiento prematuro, lo cual disminuiría el período de vida útil.

Asimismo de conformidad con el artículo 158 del Código de cita, las vacaciones deben gozarse sin interrupciones y solamente podrán dividirse en dos fracciones, cuando se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador y porque exista convenio entre las partes patrono y trabajador al respecto, lo cual significa que no puede aplicarse en forma general a todos los trabajadores de la empresa.

Al tenor de su consulta, para determinar el tiempo efectivo de vacaciones que le corresponde a un trabajador, es importante tomar en cuenta no sólo la jornada contratada, sino también la modalidad de pago que se le aplique a ese trabajador.

La interpretación más generalizada de dicho precepto legal, acoge la idea de que por “semana” debe entenderse “los días remunerados durante la semana”, lo cual se determina por la forma de pago que se aplique en la empresa, sin embargo para efectos del descanso pleno de la semana, como dispone la norma, ésta debe entenderse de 7 días (de lunes a domingo).

Tratándose del pago, si este es quincenal o mensual, el período de vacaciones (remunerados y disfrutados) será de catorce días efectivos, sean doce días por concepto de vacaciones, más los dos días de descanso semanales, que en este caso, hay que remunerarlos obligatoriamente, por cuanto esta modalidad presupone la cobertura de todos los días del mes.

---

En el presente caso de consulta, en que la forma de pago del salario es semanal (en actividad no comercial) y se laboran solo cinco días por semana, en una jornada disminuida para un total de cuarenta horas por semana, el otorgamiento del disfrute de vacaciones debe ser de dos semanas completas de 14 días y remuneradas a razón de cinco días cada una (10 días en total). Igualmente y solo en los casos permitidos por la norma, si se fraccionan las vacaciones están podrán ser solo en una semana completa y otra semana completa, a razón de 7 días de disfrute cada una y 5 días de pago en cada una.

Cabe advertir por último, que la norma no permite un fraccionamiento mayor como para considerar días de vacaciones en vez de dos semanas.

A la anterior conclusión se llega de acuerdo con la Sentencia N° 00311 de las 07:55 p.m. del 27 de junio de 2007 del Tribunal de Trabajo sección IV:

*“...La primera disconformidad lo es, en cuanto a lo solicitado en la demanda, por concepto de vacaciones. Señala que su representado afirmó en su acción, que durante todo el tiempo de servicio, se le incluyó como vacaciones el día de descanso semanal, día domingo, violentando lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código de Trabajo. Aduce, -sin ubicar ningún voto en específico-, que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado en sus resoluciones, que no puede computarse como vacaciones el día de descanso y para su disfrute, sólo pueden tomarse en cuenta los días hábiles de cada semana. Es por ello, que estima el recurrente, que debe acogerse el reclamo de este extremo.*

*A efecto de atender este reparo, debemos tener presente el marco jurídico que regula el tema de las vacaciones: El artículo 59 Constitucional, dispone: "Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca."*

*(lo destacado y cursiva no forma parte del texto). Esta norma constitucional es desarrollada por el legislador, -para los efectos del caso bajo examen, en los artículos 153, 155 y 158, todos del Código de Trabajo. El artículo 153 establece que: "Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas,*

---

---

*cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio del mismo patrono..."*

*(lo destacado y cursiva es de quien redacta). Por su parte, el artículo 155, se dispone que: "El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria, negocio, ni efectividad del descanso (la cursiva y destacado no forma parte del texto transcrito). Por último, el artículo 158, en lo de interés establece: Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan ausencia muy prolongada" (la cursiva es de la redactora). Analizadas estas disposiciones, atendiendo el reparo formulado en relación al disfrute de vacaciones, este Tribunal determina que no existe ninguna aplicación indebida de ellas. Conviene reseñar de previo, que la Sala Constitucional mediante el Voto No. 5969-93 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993 definió el carácter de vacaciones como el beneficio que "responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician al segundo, ya que el descanso de aquél por el período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores. Ahora, el concepto de "disfrute" a que alude el recurrente a razón de días hábiles, en sí misma no está prevista en ninguna de las normas. Nótese que el disfrute de dos semanas de salario por concepto de vacaciones, debe darse según una ecuación: tiempo de servicio + adquisición de derecho + tiempo de disfrute. Lo anterior significa que si un trabajador laboró un período completo (50 semanas de trabajo continuo), adquiere el derecho al "disfrute", sea salir del centro de labores para disponer de su tiempo con goce de salario sin sujeción al empleador, pero con una finalidad específica: que descanse física y mentalmente. Como son dos semanas, es evidente que el legislador lo que pretendió es que las vacaciones fueran disfrutadas por el trabajador en las semanas cincuenta y*

*uno y cincuenta y dos (51 y 52), con la idea de que queden incluidas dentro del año completo laborado, -(aún cuando reservó al empleador la potestad de señalar la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, al permitir que lo pueda hacer dentro de las quince semanas siguientes al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo)-. Esto nos permite concluir, que si la idea de las vacaciones es un descanso prolongado, que como mínimo está establecido en dos semanas de salario, que debe ser disfrutado en un solo momento, o en fracción de dos como máximo, significa que mantiene la condición semanal, consecuentemente se está refiriendo en cualquiera de los dos supuestos (disfrute en un solo momento o fraccionado) a que el disfrute de las vacaciones es de días naturales, en tratándose de trabajadores de pago mensual que también puede ser fraccionado en dos quincenas. Por estas razones, no comparte este Tribunal, la tesis del recurrente, consecuentemente, debe mantenerse lo resuelto por la Juzgadora de Instancia sobre este tópico...”*

La anterior sentencia es respaldada por el Voto de la Sala Segunda 2011-001032 de las 2 horas y 58 minutos del 16 de diciembre del 2011, de la cual extraemos para lo que interesa:

**EN CUANTO A LAS VACACIONES:** *El apoderado de la actora reprocha que de conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo, a su representada se le debe cancelar **doce días por semana y no diez tal y como se dispuso equivocadamente en las instancias que anteceden**. Al respecto, debe advertirse que, en el hecho segundo de la demanda, se afirmó que la jornada laboral era de lunes a viernes, es decir, si trabajaba cinco días por cada semana, las dos semanas de descanso a las que se refiere el numeral citado, debe computarse en diez días. Hacer una interpretación diferente, podría implicar que, en aquellos casos en donde la persona trabajadora labore un día a la semana, pretenda cobrar por períodos de vacaciones, diez, doce o catorce días, lo cual a todas luces resulta desproporcional y contrario a la finalidad de la norma. Así las cosas, el agravio en este sentido no resulta atendible y por eso, lo resuelto por el órgano de alzada debe confirmarse.*

---

Según lo que antecede, si un trabajador labora seis días por semana las ocho horas diarias y otro trabajador, como en el caso citado, labora cinco días por semana 8 horas diarias con un total de 40 horas semanales, igual tendrán derecho a las dos semanas de vacaciones, de las cuales deben computarse **para efectos de pago** como días de vacaciones en el primer caso 6 días y 5 días en el segundo por cada semana, para un total de 12 y 10 días por periodo respectivamente.

En conclusión y con base en la jurisprudencia mencionada, si se parte del hecho que la empresa aplica pago semanal y una jornada disminuida de 5 días, p como el 15 de setiembre es sábado y feriado de pago obligatorio, aunque ese día no se tenga como parte de la jornada semanal en la empresa, se debe adicionar un pago sencillo al salario del trabajador si no lo trabaja y un pago doble si lo labora, por cuanto nuestra legislación no dispone algo diferente, que justifique el no pago de un feriado de pago obligatorio.

En el caso de las vacaciones debe quedar claro que el disfrute debe ser de dos semanas en forma completa o a lo sumo en dos fracciones una semana cada fracción, si cumple con las condiciones dispuestas en en el artículo 158 del Código de Trabajo, y se remunerarán de conformidad con la jornada de 5 días por cada semana, es decir 10 días por las dos semanas, sin posibilidad de fraccionar en más días.

De Usted, con toda consideración,

Lic. Francisco Obando Díaz  
**Asesor**

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**Jefe**

FOD/LSR  
Ampo: 9. C-