

DAJ-AE-130-09
2 de junio de 2009

Licenciado
Jorge Prendas P.
Gerente Administrativo-Financiero
Control Uno S.A.
Presente

Estimado señor:

Se recibió su nota de fecha 3 de febrero de 2009, en esta Dirección, mediante la cual indica que los oficiales de seguridad de su empresa laboran en roles rotativos, siendo que a veces les corresponde laborar en un día feriado y consulta cómo proceder en el caso de que un oficial no se presente a laborar el día feriado que le correspondía.

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 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.

En el caso en consulta, se aplica la modalidad de pago quincenal, por lo que el pago de los feriados ya está incluido en el salario, sean o no de pago obligatorio, es decir, a TODOS los feriados se les da tratamiento de feriados de pago

obligatorio. El trabajador, entonces, recibe el salario ordinario de la quincena 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.

Respecto de la “obligación” que tenía el oficial de laborar el día feriado, se le indica que el Código de Trabajo, en su artículo 149, contiene una prohibición expresa de laborar en esos días, a saber:

*“**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 152¹.”*

Al respecto, la Sala Segunda ha dispuesto:

*“... de acuerdo con la ley, los días feriados son considerados inhábiles para el trabajo, es decir, que **el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en las específicas fechas que señala la ley.** En aquellos casos en que se incumpla esa disposición, y sin perjuicio de las sanciones legales que le puedan corresponder, el patrono debe reconocer al trabajador, el doble del salario (artículo 149 del Código de Trabajo).”²(el resaltado es propio de la autora)*

Es decir, los trabajadores no están obligados a laborar en los días feriados, salvo los casos de excepción que el mismo Código dispone (artículos 150 y 151); la regla es que los días feriados no son laborables siendo un derecho del trabajador el disfrutar en tiempo ese día, y solo **excepcionalmente** laborarlo.

Debe existir de por medio una aceptación del trabajador de laborar en el día feriado, con la correlativa obligación del patrono de pagarle doble las horas laboradas durante el feriado.

¹ La indemnización correspondiente será del doble del salario que ordinariamente se le pague al trabajador por esa jornada

² SALA SEGUNDA de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 00101-2002 de las 14:35 horas del 13 de marzo de 2002.

En virtud de lo anterior para que proceda sancionar al trabajador por ausentarse en un día feriado, debe constar que existió aceptación expresa del trabajador de laborar ese día y que a pesar de eso se ausentó sin autorización. Pues de lo contrario, el trabajador estaría en todo su derecho de no laborar ese día.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA

AQH/lsr
Ampo 10 C)