
DAJ-AE-131-2011
04 de mayo de 2011

Licenciado

Marco Escalante González

Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos (CFIA)

Estimado señor:

En atención su nota, recibida en esta Dirección, mediante la cual indica que el Colegio paga a sus funcionarios salarios mensuales, implicando con esto que se remuneran los sábados y domingos no siendo laborales estos días, solicita criterio jurídico en relación con los supuestos que se describen a continuación.

- 1- Si un funcionario solicita un permiso sin goce de salario por siete o más días, se deben contar los días sábados y domingos, o solamente se cuentan los días efectivamente laborales (días hábiles de trabajo).
- 2- Si un funcionario solicita permiso sin goce de salario para los días jueves y viernes de una semana y lunes y martes de la siguiente semana, se puede computar el día domingo dentro de ese permiso.

Para el análisis de su consulta es importante referirnos al concepto de permiso (licencia), los cuales pueden ser con o sin goce de salario.

En primer lugar le presentamos las disculpas del caso por el atraso en la presente, lo cual obedece a la gran cantidad de trabajo que ingresa a esta Dirección y el poco personal para atenderlo, pero de igual forma esperamos que la respuesta le sea de utilidad en otros casos y de igual forma esperamos que futuras consultas le sean atendidas en un tiempo oportuno.

Licencias

Es conveniente señalar que nuestra legislación laboral no contiene disposición alguna que obligue al patrono a conceder a sus trabajadores licencias, éstas se establecen por lo general en los Reglamentos Internos de Trabajo de cada empresa, por Convención Colectiva o por práctica reiterada de la empresa, todo lo cual nace de la voluntad y disposición del patrono de otorgarlos y obligarse con ello, dado que una vez que se crea este tipo de licencias como una mejor condición para de trabajo, esta se incorpora a los contratos de trabajo y no se puede eliminar, salvo que se compruebe abuso por parte de alguno de sus trabajadores, en cuyo caso puede eliminarlo pero solamente a aquel que abusa. Cabe destacar que en nuestro archivo corroboramos que el "CFIA" cuenta con un

Reglamento Interior de Trabajo y en su Título XX artículos 74 y siguientes se regula lo relacionado con las licencias.

El artículo 75 del reglamento en mención dice

“todas las licencias que se concedan a sus trabajadores son sin goce de salario, salvo aquellos previstos por la ley o por este Reglamento o que sin serlo el CFIA considere otorgar con goce de salario”

Se desprende del artículo que las licencias pueden ser con goce de salario o sin él, lo cual lógicamente implica que serán remuneradas o no y eso dependerá de cada caso concreto; en éste están reguladas como apreciamos en su reglamento. Ahora bien, los permisos al igual que las incapacidades son causas de suspensión del contrato de trabajo, elemento jurídico-laboral que hace posible que, temporalmente, se deje de prestar el servicio y correlativamente se deje de pagar salario pero no implica la terminación de los contratos ni de los derechos y obligaciones que de ellos emanan. Dichos contratos se mantienen vigentes durante el tiempo de la suspensión y recobran su actualización total una vez terminado el motivo de la suspensión.

Ahora bien, la pregunta específica que usted nos hace es, si durante el permiso se deben contar los sábados y domingos aunque estos no son días hábiles de trabajo, se tienen como descanso. De acuerdo a nuestra Legislación Laboral, todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar del “día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce de salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales¹ o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado”². Sin embargo, indistintamente del día que se otorgue el descanso semanal, influye notablemente en este sentido la modalidad de pago que tenga la empresa, sea mensual o semanal. Entonces, la obligación patronal de remunerar el día de descanso está directamente relacionada con la modalidad de pago que aplique la empresa a sus trabajadores o por la actividad a que ésta se dedique

La forma de pago del CFIA es mensual de acuerdo a la nota y lo que estipula el reglamento, ésta es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, con las mismas características del pago mensual.

Aclarando lo anterior, por ser las licencias permisos que otorga el patrono por cualquier mecanismo que tenga en su empresa, no dependerá sólo de la forma de pago de la

¹ El resaltado en negrita no es del original.

² Ver artículo 152 del Código de Trabajo.

empresa, sino primeramente de los días que el permiso incluye, quedando en segundo plano si son con o sin goce de salario para determinar que se debe pagar y que no; para esto aplicamos analógicamente la situación que se da en las incapacidades como se mencionó anteriormente, tomando el tiempo desde que ésta inicia hasta que concluye, es decir si se solicita un permiso sin goce de salario por siete días o mas, se debe tomar como tiempo corrido sin interrupción lo cual incluye todos los días de la semana para efectos de suspensión del contrato laboral, lo cual conlleva el no pago del salario durante esos días. Mientras que, cuando se soliciten dos días de una semana y dos días de otra semana posterior, contara como una suspensión del contrato por separado de dos días cada una para efectos de no pago del salario, lo cual implica que los días que no son de permiso pero son días de descanso en pago mensual deben pagarse, máxime cuando no son días hábiles de trabajo los que están entre los dos periodos.

Conclusión

En razón de todo lo expuesto es criterio de esta Asesoría que en el supuesto que el funcionario solicite una licencia sin goce de salario por siete días o mas, implica la suspensión del contrato laboral durante el periodo que inicia y el que finaliza, que incluye todos los días mientras éste dure, por tratarse de un permiso sin goce de salario no corresponde el pago de los días que éste comprende sean sábado o domingo, por lo cual el patrono no debe de remunerar estos días. Caso contrario cuando se solicitan permisos de intervalos menores, como el caso concreto que son de dos días hábiles de trabajo, solo deben contemplarse éstos para efectos de rebaja de salario, por lo que en este segundo supuesto no debe incluirse el domingo para cómputo del permiso, por lo cual debe pagarse.

En síntesis, todo depende de la forma en la que se haya negociado el permiso, para ello deben quedar muy claras las condiciones del mismo, por ser una potestad patronal que se permite por una solicitud del trabajador, es importante que se tome en cuenta cuál es la necesidad del trabajador por lo que no puede esta Asesoría emitir un criterio único para el caso pues dependerá de la forma en la que se haya negociado el permiso.

Se despiden atentamente,

Lic. Francisco Obando Díaz
Asesor

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Subdirectora

FOD/rra
Ampos 9 D)