

DAJ-AE-157-09
22 de julio de 2009

Licenciado
Javier Miranda Salazar
Trans Union
Presente

Estimado señor:

En atención a su nota recibida en esta Dirección el 22 de abril del año en curso, en la cual nos consulta la forma en que se debe pagar un día feriado en el caso de que este coincida con el día sábado, siendo que en su empresa se labora jornada acumulativa y que la forma de pago es quincenal, nos permitimos indicarle lo siguiente:

Jornada laboral:

La **jornada laboral** es “*el número de horas que durante una semana deben completarse legalmente en las actividades laborales*”.¹ Es decir, el tiempo en que la persona trabajadora realiza sus funciones de forma obligatoria y continuamente.

El artículo 136 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.”

A manera de resumen el Código de Trabajo ha establecido tres tipos de jornadas laborales a saber:

1. **La jornada ordinaria diurna:** se desarrolla entre las 5:00 a. m. y las 7:00 p. m., pudiéndose laborar de ocho o hasta diez horas máximo, siempre que las condiciones del lugar de trabajo no sean peligrosas ni insalubres.

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho USUAL. Tomo II. Ediciones Arayú. Página 442.

2. **La jornada ordinaria nocturna:** está comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a. m., permitiéndose laborar dentro de dicho período un máximo de seis horas.

3. **La jornada ordinaria mixta:** para la cual, si bien no existe una delimitación legal del tiempo o período en que se ejecuta, como sí sucede con la nocturna y la diurna, constituye una mezcla entre estas dos, es decir, se laboran horas que pertenecen a los dos tipos de jornadas anteriores. En ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las 7:00 p. m. ni antes de las 5:00 a. m., pues si así fuera se convierte en jornada nocturna, para todos los efectos legales. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (que, en principio, es de siete horas) labora hasta las 10:30 horas de la noche o más, o inicia labores antes de la 1:30 de la mañana, se considera jornada ordinaria nocturna y entonces se tendrá que reducir a seis horas.

Jornada Acumulativa:

Se fundamenta en el artículo 136 del Código Laboral, nos permite la posibilidad de extender la jornada diurna hasta por diez horas diarias, siempre que no se exceda de 48 horas semanales, lo cual supone que durante cinco días a la semana se extiende la jornada ordinaria mas allá de las ocho horas con el fin de no trabajar el sexto día, o de laborar menos horas ese día, aumentándose así, en la proporción que corresponda, la jornada ordinaria de ocho horas. Por lo tanto, el sexto día, que generalmente es el día sábado, debe entenderse como un día hábil para todos los efectos, estableciéndose en estos casos de jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como laborado al finalizar la jornada semanal.

Además, se puede inferir de la norma anteriormente citada que la jornada acumulativa ha sido permitida solamente para la jornada diurna; pues sólo en este caso se puede exceder el número máximo de horas permitidas —ocho diarias— para compensar las que dejan de trabajarse durante el sexto día —sábado— pero sin aumentar el número de horas que se puede laborar como máximo en forma semanal —cuarenta y ocho— lo que no sucede con la jornada mixta, pues no sólo se puede incrementar el número de horas que se laboran por día sino también el número de horas semanales de cuarenta y dos a cuarenta y ocho, lo que permite trabajar con holgura el sexto día.

Feriatos:

Respecto a este tema el artículo 147 de nuestro Código de Trabajo establece que son hábiles para el trabajo todos los días del año, excepto los feriatos 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 feriatos: los feriatos de pago obligatorio y los feriatos que no son de pago obligatorio, a saber: 1º de enero, 11 de abril, Jueves y Viernes Santos, 1º de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de septiembre y 25 de diciembre que son de pago obligatorio; y los días 02 de agosto y 12 de octubre que son de pago no obligatorio.

Según lo dispuesto por los artículos citados anteriormente, podemos afirmar que el reconocimiento de los días feriatos 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 feriatos 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, el cual tiene depende de la modalidad de pago que aplique la empresa

Modalidades de pago:

Las formas legalmente permitidas son: “*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*”²

La **forma de pago mensual**, 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*, que por ende, remunera la misma cantidad de días que se remunera en la modalidad de pago mensual.

Dentro de esta forma de pago se incluyen las empresas comerciales, porque aunque el salario de éstas se pague en tractos semanales, todos los feriatos y días de descanso semanal deben pagarse dentro del salario ordinario por

² Artículo 164 del código de Trabajo

disposición legal³, es decir, deben pagarse semanas de siete días, sea que en éstos se labore medio tiempo o tiempo completo.

A diferencia de esta entonces, tenemos la **forma de pago semanal**, en la que se remuneran únicamente los días efectivamente laborados en la semana y los feriados de pago obligatorio incluidos en la semana de que se trate, excluyendo de los mismos los días de descanso, razón por la cual se calculan, a razón de 6 días por semana o 26 días por mes

Aplicación del pago de feriados:

Cuando se aplica la modalidad de pago mensual o quincenal 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.

Cuando alguno de estos días se labora, el patrono tiene que pagar **un adicional sencillo** para completar, junto con el salario regular, el pago doble que establece el artículo 152 del Código de Trabajo.

En la modalidad de *pago semanal*, los días feriados de pago obligatorio deben reconocerse en forma **adicional** al salario que corresponde por los días laborados en la semana. Los feriados que no son de pago obligatorio sólo se *disfrutan en tiempo y no en dinero*, es decir, se paga el salario semanal solo con los días efectivamente laborados.

No obstante, cuando se labora en alguno de los feriados de pago obligatorio, el adicional que se reconoce debe ser **doble**, con base al artículo 152 del Código de Trabajo, mientras que cuando se labora en un feriado que no es de pago obligatorio, el adicional es **sencillo**, con base en el artículo e) del artículo 151 del mismo cuerpo normativo.

Feriado que coincide con día sábado:

³ **Artículo 152.-** “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. ...” (La negrita y el subrayado es nuestro).

Cuando se labora una jornada acumulativa y el feriado coincide con el día sábado, los trabajadores tendrían derecho a que se les adicione a su pago quincenal, un salario sencillo de ocho horas para completar el pago doble del sábado, toda vez que las horas del sábado fueron previamente laboradas de lunes a viernes.

En razón de lo expuesto, le indicamos que si la empresa en que usted labora tiene una jornada acumulativa y paga mensualmente a los trabajadores, dado que todos los feriados son considerados de pago obligatorio, cuando un feriado coincida con día sábado, la empresa deberá reconocer a los trabajadores el pago de **un adicional sencillo de ocho horas**, para completar el pago doble que establece el artículo 152 del Código de Trabajo.

Atentamente,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán
Asesora

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

SBG/lsr
Ampo 10 C)