

DAJ-AE-172-08
22 de julio de 2008

Señor
Lic. Wenceslao Pérez Sánchez

Estimado señor:

Procedemos a dar respuesta a solicitud que usted presentó y que fue recibida en nuestras oficinas el 31 de marzo anterior, mediante el cual requiere nuestro criterio jurídico, en relación con los feriados cuando se trabaja en jornada nocturna y si el salario de tal día como feriado debe ser parcial o total, además consulta si le deben rebajar los días sábados de las semanas que disfrutan de vacaciones, dado que la duda le surge por cuanto el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Consejo de Seguridad Vial establece que tal día no es hábil cuando se labore en jornada acumulativa. Antes del análisis del fondo le solicitamos disculpas por el atraso presentado, el cual obedece a una gran cantidad de solicitudes de criterio y otros asuntos que hay en esta asesoría, que son igual de importantes a su caso y con los cuales se debe respetar el orden de ingreso.

De conformidad con los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública, esta Dirección sólo es competente para atender y resolver consultas que se refieran a la aplicación de la legislación social o sobre la interpretación de las leyes de trabajo, seguridad y bienestar social y demás disposiciones conexas, que formulen las autoridades nacionales, las organizaciones de empresarios y trabajadores y las personas particulares, por lo que lamentamos no poder atender su consulta en forma amplia concreta.

Por tratarse de temas relacionados con la aplicación del Reglamento Autónomo de Servicios, le recomendamos consultarlos a la Dirección General de Servicio Civil¹ o a la Procuraduría General de la República², según corresponda, por ser los órganos competentes. Es importante aclararle que en ambos casos, la

¹ De conformidad con el artículo 13 inciso g) del Estatuto de Servicio Civil, corresponde al Director General evacuar las consultas relacionadas con la interpretación y aplicación del referido Estatuto.

² Ver artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

consulta debe ser planteada por el Jerarca y acompañarla del criterio de la asesoría legal de la Institución.³

No obstante lo anterior, por tener su consulta algunos tópicos del Derecho Laboral, haremos una breve referencia a los mismos, pero en el entendido que será con base en la legislación laboral privada, lo cual le podrá dar alguna luz respecto al tratamiento del tema en dicha legislación.

Sobre los días feriados

En primer lugar, debe indicarse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 147 de nuestro Código de Trabajo, son hábiles para el trabajo todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso establecidos por ley o por convenio entre las partes.

Asimismo, 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.

Según lo dispuesto por los artículos citados anteriormente, 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, 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.

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, 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. En esta modalidad, cuando se labora en alguno de los feriados de pago obligatorio, el adicional que se reconoce debe ser doble, con base al artículo 149 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.

Los trabajadores que devengan salario semanal en actividad no comercial, tienen derecho al disfrute y al reconocimiento en sus salarios de los siguientes feriados de pago obligatorio: el 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. Los

³ Ver artículo 4 ibídem.

días 2 de agosto y 12 de octubre se consideran feriados, pero su pago no es obligatorio.

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.

Cuando alguno de estos días se labora, el patrono tiene que pagar un adicional sencillo para completar, junto con el que pagó con el salario regular, el pago doble que establece el artículo 149 del Código de Trabajo.

Esta misma situación priva para la actividad comercial, ya que de conformidad con el artículo 152 del Código de Trabajo, en esta actividad el día de descanso debe remunerarse, por lo que se asimila a la modalidad de pago mensual.

Los trabajadores que devengan salario mensual, quincenal o el giro de la empresa es comercial, tienen derecho al disfrute y al reconocimiento en sus salarios de los siguientes feriados de pago obligatorio: 1º de enero, 11 de abril, Jueves y Viernes Santos, 1º de mayo, 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de septiembre, 12 de octubre y 25 de diciembre.

Ahora bien, en cuanto al caso en consulta, sea cuando se presenta el caso de una jornada que inicia en un día hábil y finaliza en un día feriado, o por el contrario, inicia en un día feriado y termina en un día hábil (jornada nocturna); lamentablemente la fuente doctrinaria y jurisprudencial es escasa por lo que ha sido criterio de esta Dirección⁴ que debe aplicarse la tesis que tiende a afirmar que la jornada se califica de acuerdo con su origen, entendiéndose ésta como una sola, indivisible, razón por la cual resultaría improcedente considerar unas horas como pertenecientes al día hábil y las otras al feriado o viceversa, sino que debe entenderse que si la jornada inició en día hábil todas sus horas se pagan con ese valor, y por el contrario, si inició en día feriado se pagan dobles todas las horas laboradas.

En resumen, si la jornada se inicia en un día hábil, todas las horas laboradas se entienden correspondientes a ese día, aunque la jornada concluya en un feriado. De la misma manera, si la jornada de trabajo inicia en un día feriado, todas las horas laboradas deberán entenderse como laboradas dentro del mismo y por ende deberán cancelarse como corresponde, sea con el doble del salario.

⁴ Ver DAJ-984-AE del 27 de setiembre de 1993.

En razón de ello, no corresponde el pago de feriado a la jornada que inicia miércoles santo y termina el jueves santo, pero sí debería corresponder el pago del feriado doble a las jornadas que se laboren el jueves y viernes santo y que finalicen el viernes y sábado santo, respectivamente.

VACACIONES EN JORNADA ACUMULATIVA.

La 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 por lo general— pero sin aumentar el número de horas que se puede laborar como máximo en forma semanal —cuarenta ocho— lo que no sucede con la jornada nocturna, pues se trabaja en el con el máximo de horas diarias permitidas —seis por seis días —treinta y seis semanales—.

En cuanto al tema de vacaciones, nuestra legislación establece en el artículo 153 del Código de Trabajo, que después de cincuenta semanas efectivas de trabajo, todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo dos semanas de vacaciones y para efectos de su pago, estas dos semanas han de entenderse en relación directa con la jornada del trabajador y con la modalidad de pago que se aplique.

Para los trabajadores con salario mensual o quincenal, por tratarse de una modalidad de pago en la que se remuneran los treinta días del mes, sean estos hábiles o no, o bien se trate de meses de treinta y un días o de veintiocho; el periodo de vacaciones será de catorce días efectivos, sean doce días por concepto de vacaciones y dos días de descanso semanal. Otro aspecto importante a considerar es el tipo de jornada, por cuanto, si la empresa tiene jornada acumulativa, los sábados, a pesar de que no se laboran, pues en razón de

la acumulación por lo general se trabaja de lunes a viernes, se tienen como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos.

De esta forma, en caso de jornadas acumulativas y pago mensual o quincenal, el derecho a vacaciones consta de catorce días, lo que incluye los sábados y días de descanso. Como cada semana de labores se computa completa, el otorgamiento de las vacaciones se cuenta incluyendo los días de descanso, y en este caso los sábados también.

Lo hasta aquí señalado es propio del derecho laboral más que del derecho público en el cual usted labora, por lo cual debemos señalarle que no podemos dar una respuesta detallada sobre su situación, ni analizar la norma del reglamento autónomo que solicita. Si aplicáramos el Derecho privado, deberíamos afirmar que la norma del Reglamento debe prevalecer para las relaciones laborales y si constituye un beneficio para los trabajadores con mucho más razón debe prevalecer sobre la norma general, lamentablemente no es de nuestra competencia emitir criterio al respecto por lo que le recomendamos, como dijimos al inicio de la presente, acudir a la Dirección General del Servicio Civil o solicitarle al Departamento legal elevar la consulta a la Procuraduría General de la República.

Finalmente debemos indicarle, que aunque no es tema de consulta, la jornada que menciona en su nota es absolutamente ilegal toda vez que establece una jornada nocturna de 10 horas, lo cual excede el límite máximo de 6 horas en la noche establecida en el artículo 136 del Código de Trabajo.

De Usted con toda consideración,

Priscilla Gutiérrez Campos
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefe

cc. Erick Briones Briones, Jefe, Unidad de Asesoría Legal de la Inspección del Trabajo.

PGC/pcv
Ampos 10 C y D