

DAJ-AE-243 -08  
16 de septiembre de 2008

**Señor**  
**Álvaro Gómez Carranza**  
**Gerente General**  
**BN Valores**  
**Presente**

Estimado señor:

Me refiero a su nota, recibida en esta Dirección en fecha 6 de agosto de 2008, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre el modo de pagar los días feriados y las licencias con goce de salario a los trabajadores que reciben sus salario en forma mensual y por comisiones. Lo anterior debido a que existe un criterio anterior de esta Dirección donde se analiza el tema de los feriados pero no queda clara la forma de pago de los feriados en un caso como el de consulta.

Por considerarlo necesario para la presente haremos referencia al tema de feriados en forma general y básica:

### **Días Feriados**

El artículo 147 de nuestro 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, a saber:

1. En la modalidad de **pago semanal**, en virtud de que únicamente se pagan 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. 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 pago que se reconoce deberá 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 pago sería sencillo, con base en el artículo e) del artículo 151 del mismo cuerpo normativo.
2. Cuando se aplica la modalidad de **pago mensual o quincenal** o se trata de una empresa dedicada al comercio, 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. El trabajador, entonces, recibe el salario ordinario de la quincena o mes 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. Por otra parte, cabe aclarar que en esta modalidad de pago, si se da el caso de que un día feriado coincida con el día de descanso semanal, los mismos quedarán subsumidos en uno sólo en cuanto a su pago, pues no existe fundamento legal para realizar un pago doble, que sólo cabría si se laborara durante este día.

Sobre el particular, le indico que mediante leyes N° 8422 del 19 de abril del 2005 y N° 8604 del 17 de setiembre de 2007, se introdujo una reforma al artículo 148 del Código de Trabajo, según el cual se considerarán días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio los siguientes: el 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 12 de octubre también se considerarán días feriados pero su pago no será obligatorio.

Asimismo, dicho artículo dispone que en los casos en que el 11 de abril, el 25 de julio y el 12 de octubre, sean martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono deberá disponer que ese día se trabaje y el disfrute se traslade al lunes siguiente, dejando abierta la posibilidad de que en las empresas y entidades cuyo mayor movimiento se produzca durante los sábados y domingos, o en las cuales las actividades no puedan ser paralizadas ni interrumpidas los lunes, el patrono, previa aceptación del trabajador, deberá señalar el día en que se disfrutará el feriado, dentro de un plazo máximo de quince días.

En el caso particular de su consulta, todos los once feriados que establece el artículo 148 mencionado se consideran de pago obligatorio, esto por aplicarse la modalidad de pago mensual; por otra parte, por referirse a trabajadores comisionistas cuya remuneración es variable mes a mes, debe

entenderse que si se labora en un día feriado, el procedimiento para calcular el pago correspondiente para ese día es el establecido en dicho artículo el cual dice que será con el “salario ordinario” si el trabajador gana por unidad de tiempo como en el caso de consulta, por lo tanto la forma de determinar cuál es sus salario ordinario será promediando el salario recibido por el trabajador en el mes anterior al feriado que se laboró, lo cual se logra dividiendo el último salario mensual recibido por el trabajador entre treinta, esto dará como resultado el salario diario del trabajador.

Finalmente, no omitimos manifestarle que se debe aclarar el punto relacionado con la duda que generó la respuesta anterior que se le dio por correo electrónico a la señora Sandra Valverde, ya en dicha respuesta solamente se mencionó la forma de pago de los feriados cuando se laboran y se indicó que debe hacerse tomando el promedio de la semana anterior; evidentemente está incompleta la respuesta y por ello se procede a aclarar el asunto en la presente en los términos esbozados anteriormente.

### **Licencias con goce de salario**

Sobre el particular, es conveniente señalar que nuestra legislación laboral no contiene disposición alguna que obligue al patrono a conceder a sus trabajadores licencias con o sin goce de salario ya sea por matrimonio, fallecimiento de un familiar, nacimiento de un hijo, estudio o cualquier otra causa. Sin embargo, en algunos casos, los patronos se refieren a ello en el Reglamento Interno de Trabajo de su 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, pues una vez que crea este tipo de licencias como una mejor condición de trabajo, esta se incorpora a los contratos de trabajo y no se puede eliminar.

Al no ser una materia regulada en la legislación, la concesión del beneficio y los detalles de la aplicación, deberán ser un asunto pactado entre las partes, o regulado a lo interno de la empresa de la manera que el patrono juzgue conveniente.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Quesada Hernández  
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
JEFE

AQH/pcv  
Ampo 9 C)