
Gestión N° DAJ-DAE-1525-13

Pronunciamiento N° DAJ-AE-334-13
18 de diciembre del 2013

Señor:
Juan María González.
Gerente General.
Seguridad y Manutención S.A.

Presente.

Estimado Señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día 18 de abril del año 2013, mediante la cual solicita se le indique sobre que base, (8 horas o 9.6 horas) deben de remunerarse los días feriados laborados dentro de una jornada acumulativa de 48 horas por semana.

En primer lugar, consideramos procedente brindar las disculpas del caso por el atraso ocurrido en la evacuación de su consulta, la misma se debe a la enorme cantidad de consultas que se encuentra atendiendo ésta Asesoría Legal, en materia de derechos laborales.

Sobre el caso concreto.

Para un adecuado abordaje de su consulta, se considera procedente iniciar haciendo acotación de forma general que dentro del ámbito del derecho laboral Costarricense, el tema referente a los días feriados se encuentra regulado a partir del artículo 147 del Código de Trabajo, al ser que en el mismo se estableció que todos los días del año son hábiles para el trabajo, a excepción de los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes.

La premisa contemplada en el artículo anterior, concordada con el artículo 149 del Código de Trabajo, sienta un precedente al establecer que los días feriados, sin importar si son de pago obligatorio o no, como lo veremos, son días sobre los cuales el trabajador encuentra un derecho para su disfrute y pago, quedando absolutamente prohibido para los patronos ocupar a sus trabajadores durante dichos días; ya que de hacerlo además de sufrir la multa que establece la Ley, deberán de indemnizar al trabajador con el doble del salario que ordinariamente perciba según lo señalado en el artículo 152 del Código de Trabajo; siempre y cuando no se trate de las empresas o actividades que disponen los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral se encuentran presentes dos tipos de Días Feriados, los cuales según lo dispone el artículo 148 del Código de Trabajo, pueden ser días feriados de pago obligatorio o de pago no obligatorio.

El numeral 148 de cita, establece que los días feriados de pago obligatorio serán los siguientes: 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.

Por su parte, este mismo artículo define como días feriados de pago no obligatorio, los días 2 de agosto y 12 de octubre; consagrando además que cuando el 12 de octubre sea martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono deberá disponer que se trabaje ese día y que el disfrute se traslade al lunes siguiente, debiendo aclararse que el día 2 de agosto ya no traslada su disfrute para el lunes siguiente.

Una diferenciación latente entre los días feriados de pago obligatorio y los de pago no obligatorio, radica en la forma de remuneración del feriado, dado que esta va a depender de dos aspectos de interés, el primero, si la forma de pago es por hora, pieza, destajo, semanal,

quincenal o mensual; y la segunda, si el trabajador labora en el día considerado como feriado de pago obligatorio o de pago no obligatorio.

Vale referir en este punto, que el pago que se deba hacer por concepto de un día feriado se efectuará de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador gana por unidad de tiempo; y según el salario promedio devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realiza a destajo o por pieza.

En lo que respecta a la primera diferenciación, debemos de indicar que si la forma de pago es por hora, pieza, destajo o semanal, en donde se remuneran solamente los días efectivamente laborados, el trabajador tendrá derecho a disfrutar con goce de salario solamente de aquellos días feriados que sean de pago obligatorio, pudiendo disfrutar de los días feriados de pago no obligatorio pero sin goce de salario, salvo si éste lo llegare a laborar lo cual veremos más adelante en la segunda diferenciación.

Ahora bien, si la modalidad de pago es quincenal o mensual, al tenerse por remunerado dentro de estas formas de pago todos los días que comprende el mes, sea éste de veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y un días, el día feriado siempre se tendrá como pagado, independientemente de si el mismo es de pago obligatorio o no, dado que al remunerarse todos los días del mes, dentro de estos se abarcan a su vez todos los días feriados.

La segunda diferenciación que presentan los días feriados de pago obligatorio con los de pago no obligatorio, radica propiamente en la remuneración doble o sencilla que percibirá el trabajador si llegare a laborar durante uno de estos días.

En el caso de los trabajadores que perciben su salario por hora, pieza, destajo o semanalmente; si llegaren a laborar durante un día feriado de pago obligatorio, adquirirán el derecho a que se les pague con el doble del salario que ordinariamente perciben por día;

mientras que si laboran durante un día feriado que no es de pago obligatorio el pago a reconocerles será sencillo.

A diferencia de lo anterior, para los trabajadores que perciben su salario de manera quincenal o mensual, si estos llegaren a laborar durante un día feriado, independientemente de si se tratare de uno de pago obligatorio o no, estos tendrán derecho a que se les reconozca el pago de un adicional sencillo, para completar junto con el salario que ordinariamente perciben el pago doble al que hace alusión el artículo 149 del Código de Trabajo.

Previo a armonizar el tema de los días feriados con respecto a la jornada acumulativa, debemos de precisar que la “*jornada acumulativa*”, a pesar de que no se encuentra regulada de forma expresa en nuestro ordenamiento jurídico laboral, ésta encuentra sustento en lo establecido por el artículo 136 del Código de Trabajo, el cual permite la posibilidad de extender la jornada diurna hasta 10 horas diarias y la jornada mixta hasta 8 horas diarias, siempre que no se exceda en las mismas de las 48 horas semanales, lo cual impone que durante cinco días a la semana se extienda la jornada más allá del límite máximo diario legalmente establecido, siempre y cuando no se superen las 48 horas por semana, con el fin de no trabajar el sexto día, o de laborar menos horas en ese día, aumentándose así, en la proporción que corresponda, la jornada ordinaria de ocho y siete horas respectivas a la jornadas ordinarias diurna y mixta.

Reviste de importancia apuntar que en éste tipo de jornada, el sexto día, el cual por lo general es el día sábado, debe de entenderse como un día hábil para todos los efectos, estableciéndose en estos casos la jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como laborado al finalizar la jornada semanal.

Atendiendo a todo lo anterior y para el caso concreto, debemos de precisar que para los

casos en donde la forma de pago es por hora, pieza, destajo o semanal, y el día feriado laborado es de pago obligatorio y éste recayó en el día acumulado, sea por ejemplo el día Sábado, el trabajador tendría derecho al pago doble de su salario, ya que por la premisa que se desprende de los artículos 149 y 152 del Código de Trabajo, por las labores realizadas durante dicha jornada corresponde el pago doble del salario; debiendo advertirse que dicho pago doble será sobre la base de 8 horas, ya que si en el tanto se laboran 48 horas por semana, el día acumulado en la realidad equivale a 8 horas diarias; por lo tanto correspondería el pago doble del salario sobre la base de 8 horas diarias.

Partiendo de la misma premisa, pero en tratándose de un día feriado de pago no obligatorio, el trabajador tendría derecho al pago sencillo de su salario, siendo éste pago sobre la base de 8 horas diarias, ya que esa es la cantidad de horas que comprendería el día acumulado de laborarse 48 horas por semana.

Ahora bien, en tratándose de las formas de pago quincenal y mensual, en donde el día feriado puede ser de pago obligatorio o de pago no obligatorio, en caso de que el día feriado laborado hubiere recaído en el día acumulado, sea por ejemplo el día Sábado, el trabajador siempre tendría derecho al pago doble de su salario sobre la base de las 8 horas que comprenden la cantidad de horas diarias del día acumulado, ya que en estas formas de pago al remunerarse todos los días del mes, en donde se incluyen todos los días feriados, independientemente de si son de pago obligatorio o no, de llegarse a laborar en uno de estos, el trabajador tendrá derecho al pago doble de su salario sobre dicha jornada; por lo tanto, en estos casos el trabajador tendría derecho al pago doble de su salario sobre la base de las 8 horas que comprende la jornada del día acumulado.

Se debe indicar que cuando el día feriado laborado recae sobre un día de la semana que no es el día acumulado, sean por ejemplo los días de Lunes a Viernes y se tratase de un día feriado de pago obligatorio, con una forma de pago por hora, pieza, destajo o semanal, el

trabajador tendrá derecho a que se le pague con el doble del salario correspondiente a la cantidad de horas que normalmente labora por día, siendo en el caso particular, con el doble del salario correspondiente a las 9.6 horas diarias que se laboran, ya que su jornada ordinaria, la cual consta de las horas del día más las horas que acumula del sábado, comprendería de un total de 9.6 horas diarias.

En ese mismo sentido, pero para el caso de los días feriados de pago no obligatorio, de llegarse a laborar bajo estas condiciones en un día feriado de pago no obligatorio, el trabajador tendría derecho a que se le remunere con un salario sencillo, siendo en el caso particular, con el salario sencillo correspondiente a las 9.6 horas diarias.

Por último, debemos de indicar que para los efectos de las formas de pago quincenal y mensual, en donde el día feriado laborado recayó sobre uno de los días de la semana que no es el día acumulado, y éste pudo ser un día feriado de pago obligatorio o de pago no obligatorio, el trabajador tendrá derecho al pago doble de su salario sobre la base de las 9.6 horas que comprenden la cantidad de horas diarias en que labora, ya que según se indicó líneas atrás, su jornada ordinaria consta de las horas del día más las horas que acumula del sábado, comprendiendo así un total de 9.6 horas diarias; por lo tanto, el pago doble del salario tendría que hacerse sobre la base de 9.6 horas diarias.

Cordialmente,

Licda. Ivania Barrantes Venegas

Jefa

RPM/lsr
Ampo. 10-C y 12-C.

