
DAJ-AE-699-06
03 de octubre del 2006

Señor
Erick Rey Vargas
Jefe de Control Interno
Industrias Cárnicas Integradas S.A.
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su correo electrónico recibido en esta Dirección el día 20 de abril del presente año, mediante el cual consulta como debe realizarse el pago de horas extras, si ha laborado un día feriado obligatorio. Además, solicita nuestro criterio jurídico sobre el tema de vacaciones, específicamente la forma de calcular el pago de las vacaciones, el promedio de meses a cancelar y si debe hacerse retención a la Caja Costarricense del Seguro Social y a impuesto sobre la Renta.

1) Pago de tiempo extraordinario laborado después de finalizada la jornada establecida y cancelación de horas extras en días feriados.

Previo a dar respuesta a su consulta, es necesario realizar un análisis detallado de los siguientes temas: feriados, forma de pago y jornadas.

Feridos

El artículo 147 de nuestro Código de Trabajo establece que 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.

De acuerdo con el artículo 148¹ 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.

¹ “Artículo 148.- 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 santo, 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...”

Formas de pago

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.

Cuando se labora en alguno de los feriados de pago obligatorio, el adicional que se reconoce **debe ser doble**, con base al artículo 149² 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 inciso 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 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 la actividad comercial 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 todos los feriados, sean de pago obligatorio o no, según el artículo 148 antes citado.

² Artículo 149.- queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152.

Jornadas

La doctrina a definido la jornada laboral, como:

*“ el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”.*³

En este mismo sentido, nuestra legislación laboral ha establecido tres tipos de jornadas ordinarias: la diurna, nocturna y la mixta, regulando para cada una de ellas un máximo de horas a laborar, como veremos seguidamente:

1. Las jornadas diurnas se desarrollan entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, pudiendo laborar de ocho o hasta diez horas máximo, siempre que la actividad que se lleva a cabo no sea peligrosa e insalubre.
2. La jornada nocturna está comprendida entre las siete de la noche y las cinco de la mañana, permitiéndose laborar dentro de dicho período únicamente seis horas.
3. La jornada mixta constituye un híbrido entre las dos anteriores, de tal manera que será jornada mixta cuando se trabaje antes y después de las siete horas, o antes y después de las cinco horas; pero en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las siete horas, ni antes de las cinco horas, pues se convierte en nocturna.
4. En todo caso el trabajo total no podrá exceder nunca las 48 horas.

Todo lo anterior, nos lleva a considerar que la jornada que exceda los límites referidos se le denomina extraordinaria.

Se considera tiempo extraordinario, y deberá remunerarse con un salario correspondiente al número de horas laboradas, más un cincuenta por ciento de ese salario, lo que se conoce como “tiempo y medio”, de conformidad con el artículo 139 del Código de Trabajo, el cual reza:

“Artículo 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado...”

En este sentido, decimos que si el trabajador labora el día de descanso o un día feriado, se le debe remunerar doble, es decir que al salario que ordinariamente recibe por día se le deberá adicionar un salario sencillo, o bien si son menos horas de la que ordinariamente labora, el pago sencillo será por cada hora que labore ese día para completar el pago doble. Si llegara a laborar más de las ocho horas ese día feriado, se pagaría por cada hora extra el **doble** de lo que ordinariamente recibe por

³ Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho usual, Tomo II, Ediciones Arayú, pág. 442.

hora, todo de conformidad con lo que establecen los artículos 149 y 152 del Código de Trabajo.

“Artículo 149.- queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152”

“Artículo 152.-(...) el patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague...”

En conclusión, debe quedar claro, que el día feriado de pago obligatorio o día de descanso que el trabajador labore, se paga doble. Si además, se laboran horas extraordinarias éstas se pagaran dobles completas.

Tomando como ejemplo la información suministrada por usted, diríamos lo siguiente:

$\phi 1000$ (salario diario) $\div 8$ (horas diarias que corresponden a la jornada ordinaria diurna) = $\phi 125$ (salario por hora ordinaria) $\times 2$ = $\phi 250$ (valor de cada extra) $\times 2$ = $\phi 500$ (valor de dos extras dobles en día feriado).

Entonces:

$\phi 1000$ (salario diario)

$\phi 1000$ (salario adicional sencillo por laborar el día feriado)

$\phi 500$ (salario por jornada extraordinaria en día feriado)

$\phi 2500$ Total salario ordinario y extraordinario diario

Vacaciones

De conformidad con el artículo 153⁴ del Código de Trabajo, todo trabajador tiene derecho a disfrutar, como mínimo, de dos semanas de vacaciones remuneradas por cada cincuenta semanas de labores continuas para un mismo patrono. Asimismo, la Ley le da potestad al patrono para que le indique al trabajador el momento en que tiene que tomar sus vacaciones, a fin de no alterar la buena

⁴ “Artículo 153.- todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo...”

marcha de su empresa, otorgándole (al empleador) un período de quince semanas a la fecha en que se cumplen esas cincuenta semanas de servicios continuos.⁵

El artículo 156 de nuestro Código de Trabajo, establece:

“Artículo 156.- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:

- a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.*
- b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.*
- c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de so semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.”*

Es decir, ***no se puede sustituir el descanso a cambio del dinero***, salvo en los casos que específicamente prevé este artículo, siendo que en los incisos a) y b) se establece el efecto indemnizatorio de la compensación, que contempla el pago de las vacaciones no disfrutadas una vez finalizado el contrato de trabajo.

La compensación de vacaciones en dinero sólo se permite en liquidación, es decir, cuando el trabajador, al momento de concluir su contrato, tiene períodos o días pendientes de disfrutar. No cabe la menor duda que en tal caso, que también contempla nuestra legislación⁶, el pago tiene carácter de indemnización, y por lo tanto no se toma en cuenta para los efectos de cálculo de derechos y deducción de cargas sociales.

Parece que el pago por compensación de esta licencia vacacional, mientras está vigente el contrato de trabajo, es totalmente anómalo y desvirtúa su fin, cual es lograr un descanso reparador y retributivo en relación al desgaste físico y mental que le ocasiona al trabajador su labor cotidiana.

Sin embargo, en los términos que está regulado actualmente en nuestro país concretamente, el inciso c) del artículo 156 transcrito - el cual nos ocupa - debemos tomar en cuenta no sólo que el trabajador se ha visto imposibilitado para disfrutarlas, lo que lo ha llevado a la acumulación de varios períodos⁷, sino, y es lo más

⁵ Art. 155 ibídem

⁶ El efecto indemnizatorio de la compensación de vacaciones se da en los incisos a) y b) del artículo 156 del Código de Trabajo, pues en ambas circunstancias el contrato de trabajo ha concluido.

⁷ Debemos tomar en cuenta que a partir de la última reforma del artículo 156 in fine, sólo cuando se ha dado acumulación de vacaciones procede la compensación.

importante, que debe existir un convenio con el patrono para que éste le pague en dinero justamente la parte del período vacacional que él le reconoce voluntariamente y que excede las dos semanas que otorga la ley.

Se hace necesario advertir que cuando el trabajador tiene la opción de aceptar o rechazar el pago en efectivo de un derecho, se pierde el concepto de daño causado y, desde luego, el de indemnización, para dejar dicho reconocimiento pecuniario en un **salario** producto de su relación de trabajo, y por lo tanto, **afecto al rebajo de cargas sociales** y factible de que se tome en cuenta en el cálculo de derechos laborales.

Una vez claro que las vacaciones son absolutamente incompensables salvo los casos previstos en el artículo 156 supracitado, debemos reiterarle que cuando dicha compensación se hace, ese pago o reconocimiento pecuniario se debe considerar salario.

Si bien, las cargas sociales y el impuesto sobre la renta se deducen del salario, podemos concluir que el pago que el trabajador recibe durante sus vacaciones, así como la compensación de vacaciones (inciso c) artículo 156 del Código de Trabajo), tienen carácter de salario, por ende están sujetos a la deducción de cargas sociales e impuesto sobre la renta.

En cuanto a la forma de calcular el pago de vacaciones, consideraremos la modalidad de pago mensual como ejemplo: el promedio mensual se obtiene sumando los salarios devengados en los últimos once meses y medio (50 semanas) anteriores a la fecha del cumplimiento del derecho y dividiendo el resultado entre 11.5. Este promedio mensual se divide entre 30, lo cual da el salario diario y este se multiplica por 14 para remunerar de una vez los dos descansos semanales que coinciden en el periodo y que según la ley deben ser remunerados en comercio y cuando se encuentre establecida la modalidad de pago mensual.

En el caso del pago semanal en actividad no comercial, como se pagan únicamente los días efectivamente laborados, al otorgar vacaciones se cancelarán sólo seis días cada semana, para un total de doce días por período.

Atentamente,

Licda. Mónica Cascante Orozco
ASESORA

MCO/ihb Ampo 8-F, 11-C, 10-D