

DAJ-AE-021-08
11 de enero de 2008

Licenciado
Ricardo Vargas Aguilar
Oller Abogados
Presente

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota, recibida en esta Dirección el día 28 de agosto de 2007, mediante la cual solicita le indiquemos en que forma se debe cancelar el salario cuando la jornada es cumplida en parte en un día feriado.

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.

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 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; lamentablemente la fuente doctrinaria y jurisprudencial es escasa por lo que ha sido criterio de esta Dirección¹ 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.

¹ Ver DAJ-984-AE del 27 de setiembre de 1993.

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.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE

ABV/ihb

Ampo: 10. C-