

DAJ-AE-056-13  
13 de marzo de 2013

Señor  
Kishhore Daryanany  
Gerente General.  
3-101-642135 S.A.  
**Presente**

Estimado señor:

Nos referimos a su oficio recibido por esta Asesoría, el día 18 de septiembre del 2012, en la cual se nos solicita criterio, sobre si existe obligación de parte de los trabajadores para laborar el día de descanso, por encontrarse en periodo de lactancia.

Es importante antes de emitir nuestro criterio tener claro conceptos relacionados con su consulta.

- **DIA DE DESCANSO:**

En relación a este tema nuestra legislación laboral establece:

*" Artículo 152.- Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce de salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.*

*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.*

*No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social. En el primer caso, la remuneración será establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás*

---

*casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo..."*

Por su parte, el tratadista Guillermo Cabanellas, hace referencia cuando corresponde el día de descanso, al respecto nos indica:

*"La expresión descanso semanal se valora en el sentido partitivo, en que equivale a una vez por semana, y no a toda ella, en significado que posee también el adjetivo semanal."*<sup>1</sup>

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo. Según interpretación realizada por la Sala Constitucional en el voto 10842-2001, de las 14:53 horas, del 24 de octubre de 2001, este postulado legal debe entenderse en el sentido de que la norma regula dos situaciones diferentes y no dos opciones o alternativas para otorgar el descanso, de modo que cuando la norma habla de "semana", lo hace para no dejar desprotegidos a aquellos trabajadores que realizan funciones discontinuas, o que no laboran todos los días de la semana, o bien, que realizan labores a destajo, situaciones que por su naturaleza especial, ameritan un trato diferente por parte del legislador.

Otro elemento de importancia que se desprende de este numeral, es el ámbito remunerativo. En tal sentido, señala que sólo será con goce del salario si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. A esto debemos agregar, que dependiendo de la forma de pago, también deberá remunerarse; en este supuesto se encuentran los trabajadores que devenguen su salario por mes o quincena.

En este sentido los trabajadores que devengan salario semanal y no es actividad comercial, como solo se remuneran los días efectivamente laborados, no se pagan los días de descanso.

Según lo dispone el artículo 152 del Código de Trabajo, si un trabajador labora su día de descanso, deberá pagarsele el doble del salario, lo que significa que en el caso de los trabajadores que reciben pago mensual, como ya se encuentran remunerados los días de descanso, solo se les adicionaría un salario sencillo para completar el pago doble que le corresponde. En el caso de los trabajadores con modalidad de pago semanal, si lo laboran en el pago se debe adicionar un pago doble por ese día de descanso.

---

<sup>1</sup> **Cabanellas de la Torre, Guillermo. Editorial Helista S.R.L. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, pág. 688.**

- **EL DESCANSO SEMANAL COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL**

En un primer escenario, la Constitución Política elevó a rango constitucional el derecho a un descanso semanal para los trabajadores:

*“Artículo 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.”* (El subrayado no es del original).

Esta norma tiene su desarrollo a nivel legal en el artículo 152 del Código de Trabajo, norma que fuera transcrita páginas atrás y comentada suficientemente en aquel momento.

Dentro de las fuentes normativas que regulan este derecho fundamental de los trabajadores, no podemos dejar de lado los convenios específicos de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT) que desarrollan los lineamientos generales a aplicar en esta materia. Tenemos el Convenio número 14 denominado “*Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales*”, ratificado por la Asamblea Legislativa mediante Ley 6765, del 7 de junio de 1982; y el Convenio número 106 denominado “*Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas*”, ratificado por la Asamblea Legislativa mediante Ley N° 2330, del 9 de abril de 1959. No entraremos en detalles sobre el contenido de las normas que componen estos instrumentos; no obstante, es importante destacar que se tratan de sendas propuestas del máximo organismo internacional del trabajo, que una vez ratificados por el Gobierno de Costa Rica, entran a formar parte de nuestra orden jurídico, con un rango jerárquico superior a las leyes. En consecuencia, de obligatorio acatamiento para los patronos y trabajadores.

Del artículo 59 constitucional, al que debemos sumar lo establecido en el artículo 74 de la Constitución Política<sup>2</sup>, referente a la irrenunciabilidad de derechos, se desprende la limitación genérica a la jornada laboral semanal, con el objeto de prevenir o evitar lesiones que deterioren el estado físico o mental del trabajador, que es innegable dado que el trabajo es una de las principales causas de la fatiga, estrés y cansancio.

---

<sup>2</sup> “Artículo 74.- Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables...”

---

Si a esto sumamos los convenios internacionales ratificados sobre la materia, se entiende que en nuestro sistema legal laboral existe una clara posición sobre el descanso que corresponde a todo trabajador dentro de la semana laboral, teniendo como mínimo el disfrute de un día completo por haber laborado durante seis días consecutivos. Siendo así, el desarrollo de la ley (en nuestro caso del Código de Trabajo), debe ser congruente con las normas constitucionales e internacionales ya citadas, de modo tal que no se produzca un menoscabo en los derechos fundamentales de los trabajadores.

Estas breves referencias al marco normativo vigente en Costa Rica son suficientes para concluir, indefectiblemente, que el descanso semanal de los trabajadores es un derecho fundamental, toda vez que constituye parte del descanso necesario orgánicamente que debe disfrutar toda persona. A esto añadimos que no sólo se beneficia el trabajador, sino su patrono también, pues redundo en un provecho que el trabajador se encuentre más descansado y, con esto, incentivado para dar un rendimiento más alto en sus funciones.

Si bien el pago doble por laborar un día de descanso constituye un beneficio económico para el trabajador, este desembolso debe interpretarse, primeramente, como una sanción al patrono por infringir la prohibición de no ocupar a los trabajadores en ese día. Con lo cual, podemos concluir que no se trata de un derecho laboral propiamente, sino de una especie de indemnización patronal por violación de una prohibición legal. Además, no podemos apreciar el beneficio real para el trabajador con el pago adicional de un día, si lo contraponemos a que no descansó, a que no pudo reponer las energías empleadas y al perjuicio sufrido en su vida personal y familiar. Aceptar que un trabajador tiene la obligación perenne de trabajar en su día de descanso semanal, por el hecho que su patrono va a pagarle doble cada vez que se le requiera, sería admitir de una manera sutil, la existencia de una especie de trabajo forzoso, que a la luz de los derechos humanos fundamentales y de los principios rectores de la OIT, resulta inconcebible.

En la especie, extendiendo la recomendación del órgano de control de la OIT, consideramos que el simple pago del descanso semanal no compensa el esfuerzo del trabajador, por los perjuicios que hemos descrito. En consecuencia, como primera recomendación, le instamos para que las labores en un día de descanso sea excepcional y, en caso que no se pueda cumplir con la prohibición legal, le instamos también a que, dentro de un plazo prudencial, programe junto al trabajador, la fecha en que el trabajador proceda a disfrutar realmente su día de descanso, aunque sea en una fecha posterior. A falta de regulación expresa en nuestra normativa y hasta tanto no se promulgue la legislación necesaria, consideramos que por analogía este plazo puede ser de 15 días, similar al otorgado al patrono tratándose del traslado del feriado del 12 de octubre al día lunes siguiente, en empresas o actividades que por la índole de sus labores no puedan paralizar ni interrumpir sus labores los lunes (ver final del párrafo segundo del artículo 148 del Código de Trabajo). Este plazo podría ampliarse a un mes, en el tanto sean varios los días de descanso laborados por el trabajador.



MINISTERIO DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

**DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS**  
DEPARTAMENTO DE ASESORÍA EXTERNA

---

Por lo anteriormente indicado podemos concluir que el trabajador no se encuentra obligado a trabajar el día de descanso, si no existe previo acuerdo entre las partes, para tal caso el pago de éste día será doble conforme lo indica la misma norma.

De usted con toda consideración,

**Licda. Geohanna Castro Hernández.**  
**Asesora**

**Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez**  
**Jefa a.i.**

GCH/lsr  
Ampo 4-A.