

---

---

DAJ-AE-223-13  
22 de agosto de 2013

Señora  
Ana Sáenz  
[ana.saenz.gammans@gmail.com](mailto:ana.saenz.gammans@gmail.com)  
Presente

Estimada señora:

Nos referimos a su consulta realizada por correo electrónico, en la cual pregunta sobre cómo proceder con el pago del feriado del 15 de setiembre del año anterior, que coincidió con el día sábado. De acuerdo con los antecedentes, que son preguntas y respuestas brindadas a su persona por correo electrónico de parte de uno de los compañeros asesores y de la Jefatura a.i. del Departamento, se observa primeramente el detalle de las jornadas de trabajo que funcionan (de lunes a viernes de 7am a 4pm, de 9am a 6pm y de 10 am a 7pm; con la indicación de unas jornadas extraordinarias de 12 horas), en las cuales no laboran nunca los sábados y domingos, con una hora de almuerzo, bajo una modalidad de pago del salario por hora. Su consulta inicial fue en qué casos debe pagar el 15 de setiembre y por qué.

Sin ahondar en las explicaciones y respuestas que ya se han emitido, pues las mismas responden a los criterios vigentes en esta Dirección Jurídica sobre el tema finalmente consultado, únicamente nos centraremos en los correos de fechas 19 y 22 de octubre del año 2012, según las cuales sigue manteniendo algunas dudas, que en forma resumida son las siguientes:

- por qué se concluyó que la jornada de trabajo descrita se considera jornada acumulativa;
- conocer el fundamento de la ficción jurídica de que se trabaja de lunes a viernes para no laborar el día sábado, y que laborar esos días implica no laborar el día sábado;
- cómo pagar el día feriado 15 de setiembre, que coincidió en sábado, que no se labora en la empresa;
- el fundamento para concluir que el sábado debe pagarse, a pesar que nunca se labora y se remunera el salario por hora.

Antes de contestarle, le extendemos disculpas por el atraso en la atención de su atenta consulta, debido al volumen de trabajo que debe atender esta Dirección Jurídica y a que, en su caso particular, su consulta fue reasignada al suscrito asesor.

### **1.- Naturaleza del feriado del 15 de setiembre**

De acuerdo al artículo 148 del Código de Trabajo, los feriados son de dos tipos: de pago obligatorio y de pago no obligatorio. El 15 de setiembre es un feriado de pago obligatorio, lo cual significa, para efectos de entendimiento de esta Dirección, que es un feriado que debe remunerarse, indistintamente de la modalidad de pago del salario y del sector o actividad en la que se desarrolla el patrono, pues la ley establece que su pago es obligatorio.

Por supuesto que dependiendo de la modalidad de pago del salario, es más perceptible la obligatoriedad de pago del feriado. Así, en las modalidades de pago del salario mensual o semanal comercio, en donde se dispone el pago de todos los días del mes, se laboren o no (descanso semanal y feriados), todos los feriados son de pago obligatorio, en cambio, en las formas de pago semanal, diaria o por hora, solo el 02 de agosto y el 12 de octubre son de pago no obligatorio. En tal sentido, el 15 de setiembre será siempre un feriado de pago obligatorio, con la consecuencia de que debe remunerarse.

### **2.- Feriado en sábado en jornadas disminuidas**

Por jornada disminuida hemos de entender aquellas en las cuales la distribución horaria no arroja como resultado el máximo de 48 horas semanales. Esto implica un derecho de las personas trabajadoras a laborar jornadas inferiores a los máximos establecidos en el artículo 136 del Código de Trabajo, si el pacto con su patrono así lo define, con lo cual también representa una potestad patronal. Es decir, no existe una obligación legal para las partes de laborar 48 horas semanales, ni ningún otro tope máximo que se desprenda de la legislación laboral.

Ante esta necesaria aclaración de inicio, según la información contenida en su correo inicial, estamos claros en concluir que los casos expuestos son jornadas disminuidas, pues se laboran menos de las 48 horas. Aquí partimos de su propia aclaración, de que el tiempo de almuerzo no es pagado, con lo cual, como máximo, se laborarían 40 horas semanales. De ahí que compartamos su criterio de que su jornada, técnicamente hablando, no es acumulativa, pues no se laboran más de 8 horas diarias para no laborar el día sábado. En este punto es bueno aclarar que no estamos manifestando nada contrario a los criterios esgrimidos anteriormente, sino partiendo de una manifestación suya propia, en la cual aclara que el tiempo de almuerzo no es remunerado. Por lo que carece de sentido, hacer

---

mayor referencia a sus inquietudes respecto a la ficción jurídica del sábado como día hábil de trabajo y a la explicación de la jornada acumulativa.

No obstante, sí nos parece conveniente ligar, aunque sea en forma rápida, ese tema con el pago de los días feriados que coinciden en sábado y en domingo. Es criterio reiterado de este Ministerio, que cuando un feriado coincide en sábado y domingo, y estos días materialmente no se laboran, debe revisarse primero la modalidad de pago del salario y, porque no también, la propia jornada.

De esta manera, en pago semanal, diario o por hora, en actividades no comerciales, que es su caso, donde sólo se reconoce el pago del tiempo efectivamente laborado, un feriado que coincide con el día sábado se paga si se trata de jornada acumulativa (48 horas entre lunes y viernes, o sin llegar a esas 48 horas a la semana, se labora más de 8 horas diarias de lunes a viernes), pues se entiende que laborar más de 8 horas diarias, hace que no se labore el sexto día –normalmente sábado- o menos horas en ese día. Esta afirmación, que no está expresamente contenida en el Código de Trabajo, es comúnmente utilizada por la Sala Segunda en sus resoluciones<sup>1</sup>. Por lo que no es una invención de esta Dirección Jurídica, sino la reiteración de un criterio judicial, con el aditamento de parte nuestra, del término ficción jurídica, como una forma de ilustrar que el sábado es un día hábil en tales circunstancias, situación que ha sido también señalada por la Sala en algunas oportunidades.

Entonces, en el supuesto del pago semanal en actividad no comercial, un feriado que coincide con el sábado, bajo una jornada acumulativa, se entiende que éste se ha laborado entre semana, situación por la cual cabe el pago adicional del feriado. Cuando el feriado coincide con el día domingo, el criterio sostenido es que también procede su pago, por cuanto el feriado es de pago obligatorio y mantiene esa condición indistintamente de la modalidad de pago que tenga la empresa, por lo que **el domingo se paga como feriado, ya que como descanso semanal no es obligatorio su pago**. Si eventualmente se labora este día feriado que coincide con el descanso semanal, el adicional que se reconoce debe ser **doble**.

### 3.- Naturaleza del sábado en jornadas que no son acumulativas

Existe una corriente jurisprudencial muy fuerte de la Sala Segunda<sup>2</sup>, según la cual al pactarse una jornada acumulativa de cinco días de labor semanal o jornadas menores a 48

---

<sup>1</sup> Entre muchas otras, ver resoluciones 2004-597, de las 9:20 horas, del 21 de julio de 2004 y 2009-047, de las 9:20 horas, del 21 de enero de 2009.

<sup>2</sup> Como ejemplo de ello, están las resoluciones 2005-947, de las 9:30 horas, del 16 de noviembre de 2005 y 2010-1391, de las 9:35 horas, del 20 de octubre de 2010.

horas, sábado y domingo son días de descanso, a contrario de lo que sostiene este Ministerio, que es considerar el sábado como un día hábil de trabajo en el caso de jornadas acumulativas. No pretendemos rebatir dicha tesis con el presente, no obstante, si es de utilidad para señalar que lo manifestado por la Sala Segunda, dentro de un pensamiento lógico y coherente, nos llevaría a considerar que el día sábado en una jornada disminuida correría el mismo cauce, es decir, tener el sábado como un día de descanso más. Bajo esta suposición teórica, un feriado de pago obligatorio que coincida en sábado, al igual que sucede con el domingo, debe remunerarse en forma sencilla, ya no bajo la tesitura de la jornada acumulativa, sino por la naturaleza onerosa que tiene aquel.

Cordialmente,

Lic. Kenneth Cascante Mora

Asesor

kcm  
Ampo 10 C