

DAJ-AE-230-08
08 de septiembre de 2008

Señor
Óscar Enrique Rodríguez Madrigal
Presidente
Estibadora Limonense S.A.

Estimado señor:

Mediante la presente, damos respuesta a su nota, recibida en esta Dirección el día 05 de agosto de 2008, mediante la cual solicita le indiquemos cómo se deben pagar los feriados, cuando en la empresa se paga a destajo, específicamente qué se debe pagar a un estibador que labora un feriado y qué se debe pagar al estibador que no labora en día feriado.

Asimismo, consulta cuál día debe considerarse como feriado, en el caso de los feriados que se trasladan al lunes siguiente, sea 11 de abril, 25 de julio y 12 de octubre.

I.- SOBRE LOS FERIADOS

El artículo 147 del Código de Trabajo, establece que todos los días del año son hábiles para el trabajo, excepto los feriados y los días de descanso establecidos por ley o por convenio entre las partes.

Por su parte, el artículo 148 del mismo cuerpo normativo, indica que existen dos tipos de feriados: los feriados de pago obligatorio y los feriados que no son de pago obligatorio.

En ese mismo numeral se establece que son 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 y que los días 2 de agosto y 12 de octubre se consideran feriados, pero su pago no es obligatorio. También se dispone que disfrute de los feriados del 11 de abril, 25 de julio y 12 de octubre, deberá trasladarse al lunes siguiente.

Según lo dispuesto por los artículos citados anteriormente, el reconocimiento de los días feriados se encuentra compuesto de dos elementos: el primero 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.

El derecho al disfrute de los días feriados, está regulado en el artículo 149 del Código de Trabajo, en el cual se establece la prohibición para los patronos, de ocupar a los trabajadores durante los días feriados y dispone como sanción al incumplimiento de la prohibición mencionada, el pago de la multa correspondiente y la indemnización al trabajador afectado, salvo que se trate de las empresas o actividades que señalan los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo.

La indemnización que debe pagar el patrono al trabajador que labora en un día feriado, se encuentra establecida en el párrafo segundo del artículo 152 del Código de Trabajo, numeral que resulta de aplicación, por remisión directa del artículo 149 citado y en el cual se establece lo siguiente:

“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...”

El trabajador que percibe su salario semanalmente y labora en un día feriado de pago obligatorio, de acuerdo con lo establecido en la norma supra citada, debe ser indemnizado con un pago correspondiente al doble del salario que ordinariamente se le pague por día, mientras que si labora en un feriado que no es de pago obligatorio, el adicional a reconocer es sencillo.

Asimismo, el trabajador que recibe su salario mensual o quincenalmente y labora en un día feriado, tiene derecho a recibir el pago de un adicional sencillo, para completar, junto con el que recibió con el salario regular, el pago doble que establece el artículo 149 del Código de Trabajo.

El pago del salario correspondiente, es el otro elemento que compone el reconocimiento de los días feriados, sea que si el feriado es de pago obligatorio, el trabajador tiene derecho a disfrutarlo en tiempo y a percibir la remuneración correspondiente a ese día, mientras que si es un feriado de pago no obligatorio, el trabajador solo tendrá derecho al disfrute del mismo.

La remuneración de los días feriados, tiene estrecha relación con la modalidad de pago del salario. En la modalidad de pago semanal, únicamente se remuneran los días de la semana efectivamente laborados y en consecuencia, 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. Los feriados que no son de pago obligatorio, sólo se disfrutan en tiempo y no en dinero. Lo mismo sucede en los casos de pago por hora, por pieza o a destajo.

En la modalidad de pago mensual o quincenal, se remuneran treinta días al mes (independientemente de que el mes sea de treinta y un, veintinueve o veintiocho días), lo cual significa que 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.

El artículo 148 supra citado, dispone que el pago de los días feriados debe efectuarse de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador gana por unidad de tiempo y de acuerdo al salario promedio de la semana anterior al feriado, si el trabajo se realiza a destajo o por piezas.

II.- SOBRE EL TRASLADO DE FERIADOS

El artículo 148 del Código de Trabajo, establece que los feriados del 11 abril, 25 de julio y el 12 de octubre, que recaen en los días martes, miércoles, jueves y viernes, deberán ser trasladados al lunes siguiente, salvo que se trate de empresas cuyo mayor movimiento se da en sábado y domingo, de actividades en las que no se pueda paralizar labores los lunes, en cuyo caso el patrono esta obligado a convenir con sus trabajadores el día que podrán disfrutar del feriado, dentro de los próximos quince días, tomando en cuenta que para el día que elijan funcionan todas las disposiciones que protegen el disfrute de feriados, de acuerdo a nuestra legislación.

El traslado de los días feriados supra citados no es una facultad del patrono, sino una obligación impuesta por la Ley, la cual únicamente podrá obviarse en los casos de las empresas que se encuentren dentro del régimen de excepción establecido en el artículo 148 del Código de Trabajo.

III.- CONCLUSIONES

- A los trabajadores remunerados a destajo, únicamente se les paga por el trabajo efectivamente realizado, lo cual significa que únicamente les serán remunerados los feriados de pago obligatorio.
- Los feriados que no son de pago obligatorio podrán ser disfrutados en tiempo, pero no percibirán pago alguno por ese concepto.
- El artículo 148 del Código de Trabajo establece la forma en que deberán pagarse los feriados, mientras que el artículo 152 del mismo cuerpo normativo, dispone la forma en que debe calcularse la indemnización de un trabajador que labora en un día feriado.
- El pago de los días feriados de pago obligatorio que disfrutan esos trabajadores, se calculará conforme al salario promedio de la semana anterior al feriado, ya que al no existir producción en el día feriado que se disfruta, el pago debe efectuarse conforme a una referencia inmediata, que en este caso sería el promedio salarial señalado.

- La indemnización de los días feriados que laboran los estibadores, se calculará conforme a lo devengado el día del feriado, que deberá pagarse doble si se trata de un feriado de pago obligatorio y sencillo si es un feriado de pago no obligatorio.
- Los feriados del 11 de abril, 25 de julio y 12 de octubre que coincidan con los días martes, miércoles, jueves o viernes, deberán trasladarse para el lunes siguiente, día para el que funcionan todas las disposiciones que protegen el disfrute de feriados, de acuerdo a nuestra legislación. Si la empresa no puede otorgar el feriado ese lunes siguiente, deberá ponerse de acuerdo con los trabajadores para que lo disfruten dentro de los siguientes 15 días.

Respecto a estos días que se deben trasladar, el día que se considera feriado es el día del traslado y no el propio día.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

ABV/pcv
Ampo: 10. C