

DAJ-AE-274-06  
18 de abril de 2006

Ingeniero  
Rolando Cordero Carballo  
Representante Legal  
Audiocinema S.A.  
Presente

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 23 de febrero de 2006, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre los feriados de pago no obligatorio (2 de agosto y 12 de octubre). A los empleados se les paga de forma mensual. Nos indica que los empleados insisten en que estos dos feriados se debe pagar doble si se laboran. Solicita le indiquemos si se debe o no pagar doble esos dos días feriado no obligatorios cuando se laboran. Además indicar en que artículos de Código de Trabajo y o Jurisprudencia se sustenta lo indicado.

Son feriados aquellos días que de acuerdo con la ley deben concederse al trabajador para que participe en celebraciones especiales, ya sean cívicas, religiosas, sociales o históricas.

Existen dos tipos de feriados: Los de pago obligatorio y los de no pago obligatorio.

**1.- Son feriado de pago obligatorio :** 1° de enero, 11 de abril, Jueves y Viernes Santos, 1° de mayo , 25 de julio, 15 de agosto, 15 de setiembre y el 25 de diciembre

El pago debe hacer de acuerdo con el salario usual u ordinario, si el trabajador gana por unidad de tiempo (hora, día, semana, quincena o mes); y de acuerdo con el salario promedio diario devengado durante la semana inmediato anterior, si el trabajo se realiza a destajo o por piezas (valor por producción).

Si la forma de pago es mensual o quincenal en cualquier actividad o inclusive semanal en comercio, deben pagarse todos los días feriados, sean de pago obligatorio o no. En tales caso no se hace distinción entre feriados de pago obligatorio y feriados de no pago obligatorio. Por esta razón, cuando los feriados no se trabajan, el patrono no está obligado a pagarle al trabajador ninguna suma adicional al salario mensual o quincenal acostumbrado. Esto es así porque en estas formas de pago se presumen cubiertos todos los días del mes, hasta treinta, incluidos los días de descanso semanal.

**2.- Son feriados de pago no obligatorio:** el 2 de agosto y el 12 de octubre.

Cuando el 12 de octubre cae en día martes, miércoles, jueves o viernes, su disfrute se traslada para el lunes próximo siguiente, pero si se trata de empresas que tienen mucho movimiento los sábados y domingos o que no pueden paralizar sus labores los lunes, los trabajadores lo disfrutarán el día que convengan con su patrono, siempre que su disfrute se dé dentro de un plazo no mayor de quince días contados a partir del 12 de octubre que se trate.

Si el pago del salario es semanal y no es comercio, sólo deben pagarse los días feriados de pago obligatorio aunque no se hayan trabajado, a menos que el patrono haya convenido en pagar otros.

**Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de los días feriados, aunque no sean de pago obligatorio**, sin importar si se les paga el salario en forma mensual, quincenal o semanal. En principio, está prohibido a los patronos obligar a sus trabajadores a laborar en los días feriados, sean de pago obligatorio o no. Si los obligan a trabajar en un día feriado y no están autorizados por el Código de Trabajo como un caso excepción, se hacen acreedores a la multa de ley y deben pagarles el doble del salario usual por la jornada que realicen en esos días.

El patrono no incurriera en la prohibición señalada en el párrafo anterior, si se trata de alguno de los casos exceptuados expresamente en los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo. En esas situaciones y si es día feriado de pago obligatorio, el trabajador tiene derecho al pago DOBLE por la jornada de ese día. Pero si el feriado NO es de pago obligatorio, la jornada que realice el trabajador ese día se le pagará en forma normal u ordinaria.

Por otra parte, le reiteramos que el disfrute de los once feriados es un derecho de los trabajadores y una obligación del patrono otorgarlo. Se podría trabajar, si las partes (patrono y trabajador) así lo acuerden. Este acuerdo no puede decirse que se convierte en una regla obligatoria para el trabajador, lleva a una consecuencia de responsabilidad para el mismo, derivada de un deber de colaboración para su patrono. Este deber de colaboración se ve manifestado principalmente en momentos en que el patrono requiere de la presencia de los trabajadores, para cubrir necesidades extraordinarias, producidas generalmente por elementos externos e imprevisibles para el patrono, como por ejemplo que la falta de fluido eléctrico haya producido la producción, o que se haya incrementado la producción de forma imprevista, etc.

Es en estas circunstancias en que el patrono puede pedir a sus trabajadores que se presenten a laborar en un día feriado, de modo tal que se justificaría la transacción de las partes para laborar un día feriado. No obstante los trabajadores mantienen su derecho al disfrute, por encima de estas circunstancias, de modo tal que podrían negarse a laborar en día feriado, lo cual no puede traer como consecuencia una sanción.

Con base en lo anterior, el 2 de agosto y 12 de octubre tiene el siguiente tratamiento legal:

1. Todos los trabajadores, sin importar el tipo de actividad que realicen, tienen derecho a su **disfrute en tiempo**.
2. Las empresas y personas que se encuentran dentro de las excepciones de los artículos 150 y 151 in fine, **pueden trabajarlos**, pero deberán pagarlos dobles, si tienen pago mensual.
3. Las empresas y personas que no se encuentran dentro de la excepción, en los términos del aparte anterior, pueden laborar en estos días, **siempre y cuando los trabajadores estén de acuerdo**. El pago será sencillo.
4. Para las empresas con modalidad de pago mensual, como su pago ya viene incluido en el salario regular, se **convierten en feriados de pago obligatorio**. Si se laboran, el patrono debe cancelar un adicional sencillo –en cada caso- para lograr el pago doble que exige la Ley.
5. **Para las empresas con modalidad de pago semanal**, son feriados de pago no obligatorio, por lo que el patrono sólo tiene obligación de pagarlos sencillos si los trabajadores **voluntariamente** los laboran. Si no se trabaja, sea porque el patrono no abrió la empresa o porque los trabajador no aceptaron hacerlo no se pagan.
6. Las vacaciones por ser un instituto diferente a los feriados, no se pueden deducir de vacaciones los feriados. La empresa que este realizando esta práctica, esa actuando en forma ILEGAL.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina  
**ASESORA**

TAM/ ihb

Ampo: 10 C-