
DAJ-AE-39-10
8 de marzo de 2010

Señor
José Luis Jop G.
Gerente General
Orotex Costa Rica S.A.

Estimado señor:

Se recibió su consulta en esta Dirección el 26 de marzo de 2009, mediante la cual indica que en su empresa se contrató a un trabajador como agente vendedor con el cual se pactó el pago de una comisión única del 5%, vacaciones, aguinaldo, no derecho a días feriados y dedicación exclusiva a las ventas de la empresa. Sin embargo el trabajador en cuestión acudió a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y le indicaron que le deben pagar los feriados de ley, los cuales puede cobrar retroactivamente. Su consulta es si este cobro retroactivo es procedente y de ser así cuántos años hacia atrás se le deben pagar.

No se omite manifestarle las disculpas del caso por el atraso sufrido en la atención de su consulta, el cual se debe a la gran cantidad de trabajo que se atiende en esta Dirección.

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.

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. Debe entenderse que ambos tipos de feriados son de disfrute obligatorio, la diferencia radica en su pago obligatorio o no.

En este sentido se puede afirmar que el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: por un lado está el **disfrute del tiempo**, sea que por principio legal todos los trabajadores tienen derecho a no trabajar durante 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.

Para determinar el pago procedente en el caso de los días feriados, debe tomarse en consideración la modalidad de pago del salario que se aplica en la empresa, a saber:

1. En la modalidad de **pago semanal**, en virtud de que únicamente se pagan los días efectivamente laborados, 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. Cuando se labora en alguno de los feriados de pago obligatorio, el pago que se reconoce deberá 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 pago sería sencillo, con base en el artículo e) del artículo 151 del mismo cuerpo normativo.
2. Cuando se aplica la modalidad de **pago mensual o quincenal** o se trata de una empresa dedicada al comercio, 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 trabajador, entonces, recibe el salario ordinario de la quincena o mes sin ningún pago adicional. Sin embargo, en caso de que algún trabajador laborara en un día feriado, se le deberá reconocer un adicional sencillo para completar junto con el salario ordinario el pago doble que establece la ley. Por otra parte, cabe aclarar que en esta modalidad de pago, si se da el caso de que un día feriado coincida con el día de descanso semanal, los mismos quedarán subsumidos en uno sólo en cuanto a su pago, pues no existe fundamento legal para realizar un pago doble, que sólo cabría si se laborara durante este día.

Para el caso en consulta, se está ante una actividad de tipo comercial, razón por la cual **todos** los días feriados son de pago obligatorio, es decir todos los trabajadores van a tener derecho de disfrutar de los días feriados recibiendo el salario correspondiente.

En este punto es importante aclarar que es improcedente e ilegal pactar con un trabajador que no tendrá derecho a días feriados, pues se está ante un derecho laboral, el cual es irrenunciable y aún a pesar de que el trabajador acepte estas condiciones su renuncia es nula, en virtud del artículo 11 del Código de Trabajo, el cual dispone:

“Artículo 11.- Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.”

Es decir, a pesar de que el trabajador en cuestión haya aceptado la condición de no tener derecho a días feriados, esta cláusula es nula y se tiene por no puesta, es decir, el trabajador sí está en todo su derecho de reclamar el pago de los días feriados dejados de pagar.

En cuanto al período de retroacción que puede cobrar el trabajador le indico que el mismo puede remontarse hasta el inicio de la relación laboral, cobrando todos los días feriados que no haya disfrutado, puesto los reclamos son factibles de efectuar mientras esté vigente la relación laboral y hasta un año después de finalizada la misma, en virtud de los artículos 602 y 607 del Código de Trabajo.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

AQH/Isr
Ampo 10 C)