

07 de agosto de 2006
DAJ-AE-545-06

Licenciada
Yolanda Jiménez
Tel. 843-5823
PRESENTE

Estimado señor:

Me refiero a su correo electrónico, recibido en nuestras oficinas el 04 de abril de 2006, en el cual solicita que le indiquemos que sucede con el feriado el 11 de abril, si una empresa toma la Semana Santa como vacaciones.

Además, pregunta como se paga el feriado en una empresa que labora 10 horas diarias, que pasa con las personas que laboran medio tiempo (25 horas) y si esos trabajadores laboran más horas, éstas se consideran extras.

Para dar respuesta a su consulta, se hace necesario analizar la figura de los días feriados.

El artículo 147 de nuestro Código de Trabajo establece que son hábiles para el trabajo, todos los días del año, 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.

Según lo dispuesto por los artículos citados anteriormente, podemos afirmar que el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: uno es 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 artículo 150 y 151 del Código de Trabajo; y el otro es el pago del salario correspondiente.

El pago de los días feriados, tiene estrecha relación con la modalidad de pago del salario, veamos:

En la modalidad de pago semanal, 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 adicional que se reconoce debe 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 adicional es sencillo, con base en el artículo e) del artículo 151 del mismo cuerpo normativo.

Por su parte, cuando se aplica la modalidad de pago mensual o quincenal o se trata de una empresa dedicada al comercio, como el caso de su empresa, 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.

Cuando alguno de estos días se labora, el patrono tiene que pagar un adicional sencillo para completar-junto con el que pagó con el salario regular-el pago doble que establece el artículo 149 del Código de Trabajo.

En cuanto al disfrute de los días feriados, mediante la Ley 8442 del 13 de abril de 2005, se reforma el artículo 148 del Código de Trabajo y se establece que el disfrute de los feriados del 11 de abril, 25 de julio, 15 de agosto y 12 de octubre, **deberá** trasladarse al lunes siguiente o para otra fecha dentro de los siguientes 15 días, siempre y cuando se trate de empresas cuyo mayor movimiento se da en sábado y domingo o de actividades en las que no se pueda paralizar labores los lunes y se cuente además con la aprobación del trabajador.

Así las cosas, puesto que en este año el feriado del 11 de abril coincidió con día martes, debió trasladarse al lunes siguiente. En razón de lo anterior, si la empresa concedió vacaciones de lunes a miércoles de Semana Santa y el lunes siguiente debió disfrutarse como feriado, el día de ingreso a las labores debió ser el martes 18 de abril.

Si el lunes 17 de abril se laboró, la empresa deberá pagar el feriado trabajado de conformidad con lo expuesto líneas atrás.

En cuanto a su consulta sobre la forma de cancelar el feriado, le indicamos que el mismo debe remunerarse de conformidad con el salario diario del trabajador. De esta forma, si ordinariamente el trabajador labora 10 horas diarias, el feriado deberá pagarse en base a esa cantidad de horas. Igualmente, si el trabajador labora medio tiempo, esa será la cantidad de horas a remunerar por el feriado.

Si un trabajador laborara en día feriado más horas de las que fue contratado, ese tiempo necesariamente será considerado jornada extraordinaria y por cada hora extraordinaria trabajada debe recibir pago doble. Es decir, ese día todas las horas que laboren los trabajadores deben pagarse **DOBLES**.

Por último, de su consulta se extrae que la empresa que menciona tiene una jornada ilegal de 50 horas semanales.

Sobre el tema de las jornadas, nuestro Código de Trabajo establece que la jornada de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de

seis en la noche, de siete en la mixta y de cuarenta y ocho por semana, pudiendo ampliarse dichos límites, de manera tal que en el día la jornada sea de diez horas y en la jornada mixta se laboren hasta ocho horas, pero igual no deberá excederse de cuarenta y ocho horas semanales. Estas excepciones se permiten en el tanto la empresa así lo requiera y las labores que realice no sean peligrosas o insalubres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 136 del citado Código. En el caso específico de la jornada nocturna, no está autorizada una jornada mayor de las seis horas.

Ahora bien, de conformidad con los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo, la jornada que exceda los límites establecidos en el artículo 136 del mismo cuerpo normativo, va a ser considerada jornada extraordinaria.

“Artículo 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado...”

Artículo 140.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, lo plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

La jornada extraordinaria deberá remunerarse con un salario correspondiente al número de horas laboradas, más un cincuenta por ciento de ese salario, que es lo que se conoce como “tiempo y medio”.

De acuerdo con lo expuesto, la jornada que se desarrolla en la empresa que menciona es ilegal y debe corregirse. Lo anterior, implica además que los trabajadores tienen derecho a que se les cancele como corresponde y de forma retroactiva la jornada extraordinaria que han venido laborando.

De usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/ihb

Ampos: 10 C-D