

## El tiempo de café en las empresas

Lic. Alejandro Trejos G.  
Práctica Compensación y Beneficios  
BDS Asesores  
[atrejos@bdsasesores.com](mailto:atrejos@bdsasesores.com)

En nuestra bicentenaria cultura cafetera, el gusto por esta infusión ha trascendido el simple hecho del disfrute de una bebida, convirtiéndose su consumo en el momento y lugar para departir relaciones sociales, tanto en la empresa como en el hogar.

Ahora, ¿qué sucede cuando en la empresa se acostumbra tomar un tiempo para el café en las mañanas y en las tardes sin que este beneficio esté regulado en ningún instrumento interno?

Normalmente este denominado “tiempo del café” nace en la empresa como una costumbre que se va consolidando con el tiempo hasta que algún gerente o director cuestiona el beneficio y ocurre una de dos situaciones: a) La empresa regula el beneficio a través de una política interna, circular o directriz, con el fin de limitar el tiempo otorgado para este descanso, normalmente definido en 15 minutos en la mañana y en la tarde ó b) La empresa cuestiona el beneficio, revisa sus políticas internas y determina la inexistencia del beneficio formalmente por lo que decide eliminar la práctica sin mayor explicación.

Al respecto debemos indicar que el actuar de la empresa debe ser cauteloso ante este tipo de beneficios derivados de la costumbre, pues a pesar de lo que pudiera entenderse comúnmente, en materia laboral la costumbre si crea derecho cuando de beneficios se trata. Ahora, con esto no queremos sostener que la empresa se ve imposibilitada de limitar un posible abuso por parte de los colaboradores, sino que le está impedido eliminar del todo un beneficio que se ha consolidado en el tiempo sin indemnizarlo previamente.

Recordemos además que el salario no es el único beneficio que el trabajador percibe de la relación laboral y que, como en este caso, beneficio también es el descanso que el trabajador recibe para tomar alimentos y en algunas empresas el café y los bocadillos cuya compra se ahorra el trabajador.

Si en su empresa existen varios beneficios que no se encuentran regulados formalmente, previo a limitarlos o intentar eliminarlos, valore regularlos a través de políticas o instrumentos internos con el fin de crear contingencias para la empresa derivadas del tema de los derechos adquiridos.

**LUNES 12 DE OCTUBRE DE 2009**

**FERIADO NO OBLIGATORIO DE PAGO**

El reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: uno es el **disfrute en tiempo**, sea que por principio legal, todos los trabajadores tienen derecho de disfrutar —es decir, de no trabajar— durante los once feriados que establece el artículo 148 del Código de Trabajo, salvo que se trate de las empresas o actividades que señalan los artículos 150 y 151 del referido Código; y el otro es el **pago del salario correspondiente**, que también está regulado por ley, pero que en la práctica está directamente relacionado con la modalidad de pago que tenga la empresa.

El inciso e) del artículo 151 referido, dispone que tratándose de los **feriados que no son de pago obligatorio**, se podrá laborar en las actividades que no estén catalogadas como “excepcionales”, siempre que el trabajador **consienta en hacerlo voluntariamente**. Ello significa, por el contrario, que si un patrono no desea laborar en uno de estos feriados, puede cerrar su empresa para lo cual no tiene que contar con el consentimiento de los trabajadores, pues “**no laborar en los días feriados**” es el principio legal.

El Día del Encuentro de las Culturas, se celebra el **12 de octubre** que durante el año **2009**, cae en un día **lunes**, por lo que 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 citados, **pueden trabajar ese día**, pero deberán pagarlo doble, si tienen pago mensual o semanal y se trata de actividad comercial.
- 3.-** Las empresas y personas que no se encuentran excepcionadas, 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 o **semanal en actividad comercial** (con o sin adelanto quincenal), como su pago ya viene incluido en el salario ordinario convenido, **se convierte en feriado**

**de pago obligatorio.** Si se labora, el patrono debe cancelar un adicional sencillo para lograr el pago doble que exige la Ley.

**5.-** Para las empresas con modalidad de pago semanal (por lo general, industria y servicios) es un **feriado de pago no obligatorio**, por lo que el patrono sólo tiene obligación de pagarlo sencillo si los trabajadores voluntariamente lo laboran. Si no se trabaja, sea porque el patrono no abrió la empresa o porque los trabajadores no quisieron hacerlo cuando se les requirió, no se paga.

**6.-** Debido a que el 12 de octubre de este año 2009 **es lunes**, debe **disfrutarse el mismo día**, es decir, su disfrute **no se puede** trasladar para otro día de la semana, sin excepción.

**Licda. Olga Ma. Umaña Durán**  
**DIRECTORA**

OMUD/2009

# DIAS FERIADOS



## CONTENIDO

- **Qué son los Días Feriados?**
- **Cuáles son los Días Feriados?**
- **Cuándo se debe disfrutar los Días Feriados?**
- **Qué sucede si el(la) trabajador(a) No labora un Día Feriado?**
- **Que sucede si el(la) trabajador(a) Si labora un Día Feriado?**
- **Está el (la) trabajador (a) obligado (a) a laborar los Días Feriados?**
- **Cómo debe pagarse el día feriado si cae en día de descanso semanal?**
- **Feriatos del año 2009.**
- **Circular de la Dirección de Asuntos Jurídicos.**
- **Feriado del 12 de octubre del 2009**

### Qué son los Días Feriados?

Son feriatos aquellos días que de acuerdo con la ley deben concederse al(a) trabajador(a) para que participe de las celebraciones especiales, ya sean cívicas, religiosas, sociales o históricas.

[Volver a Contenido](#)

### Cuales son los Días Feriados?

Existen dos tipos de feriatos:

#### 1- Son feriatos de pago obligatorio los siguientes:

**1° de Enero** (Circuncisión-Año Nuevo)

**11 de Abril** (Día de Juan Santamaría)

**Jueves y Viernes Santos**

**1° de Mayo** (Día Internacional del Trabajo)

**25 de Julio** (Anexión del Partido de Nicoya a Costa Rica)

**15 de Agosto** (Día de la Madre y Asunción de la Virgen)

**15 de Setiembre** (Independencia de Costa Rica)

**25 de Diciembre** (Natividad de Jesucristo).

## **2- Son feriados de pago no obligatorio:**

**2 de Agosto.** (Día de la Virgen de los Ángeles)

**12 de Octubre.** (Día de las Culturas)

Los(as) trabajadores(as) que practican una religión distinta a la Católica, además de los once días feriados antes indicados, tienen derecho a celebrar sus festejos religiosos. Para ello pueden solicitar al(a) patrono(a) que les conceda no más de CUATRO DÍAS LIBRES AL AÑO, siempre que tales días se encuentren registrados en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Dichos días no serán pagados; pero podrán ser rebajados de las vacaciones, por acuerdo entre patrono(a) y el(la) trabajador(a).

[Volver a Contenido](#)

---

### **¿Cuándo se debe disfrutar los días feriados?**

En el caso de los días feriados, 11 de abril, 25 de julio y 12 de octubre sean martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono deberá disponer que ese día se trabaje y el disfrute se traslade al lunes siguiente. (Reformado así por la ley No.8442 y No. 8604.) Pero si se trata de empresas que tienen mucho movimiento los sábados y domingos o que no pueden paralizar sus labores los lunes, los (las) trabajadores(as) lo disfrutarán el día que convengan con su patrono(a), siempre que su disfrute se dé dentro de un plazo no mayor de quince días contados a partir de la fecha del feriado que se trate. Los demás días feriados se disfrutan el día correspondiente.

[Volver a Contenido](#)

---

### **Que sucede si el(la) trabajador(a) No labora un Día Feriado?**

El pago debe hacerse de acuerdo con el salario usual u ordinario, si el (la) trabajador (a) gana por unidad de tiempo (hora, día, semana, quincena o mes); y de acuerdo con el salario promedio diario devengado durante la semana inmediata 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. Es decir, en tales casos 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 (la) patrono (a) no está obligado (a) a pagarle al (a) trabajador (a) ninguna suma adicional al salario mensual 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.

Si el pago del salario es semanal y no es comercio, solo deben pagarse los días feriados de pago obligatorio aun cuando no se hayan trabajado.

[Volver a Contenido](#)

---

### **Que sucede si el(la) trabajador(a) Si labora un Día Feriado?**

El(La) patrono(a) no incurrirá 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 un día feriado de pago obligatorio, el(la) trabajador(a) 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(la) trabajador(a) ese día se le pagara en forma normal u ordinaria.

Cuando el pago del salario es mensual o quincenal en cualquier actividad o inclusive semanal en comercio y el(la) trabajador(a) labora un día feriado, sea de pago obligatorio o no, el(la) patrono(a) deberá sumar al salario usual el valor de un día sencillo, para lograr el pago doble que prevé la ley.

[Volver a Contenido](#)

---

### **Esta el(la) trabajador(a) obligado(a) a laborar los Días Feriados?**

Todos(as) los(as) trabajadores(as) 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, esta prohibido a los(as) patronos(as) obligar a sus trabajadores(as) a laborar en los días feriados, sean de pago obligatorio o no. Si los(as) obligan a trabajar en un día feriado y no están autorizados(as) por el Código de Trabajo como un caso de excepción, se hacen acreedores(as) a la multa de ley y deben pagarles el doble del salario usual por la jornada que realicen en esos días.

[Volver a Contenido](#)

---

### **Como debe pagarse el Día Feriado si cae en día de descanso semanal?**

Si se trata de trabajadores(as) con pago semanal y no es actividad comercial, en vista que esa forma de pago no incluye el día de descanso semanal, el feriado de pago obligatorio que incida en ese día de descanso debe pagarse en forma sencilla; es decir, el valor del salario de un día.

Si son trabajadores(as) de pago mensual, quincenal o inclusive en comercio de pago semanal, se entienden remunerados todos los días del mes (hasta treinta), por lo que no se debe agregar ningún monto por concepto del feriado; pues ya esta contemplado en el pago normal.

Si se trata de *jornada acumulativa* y el día sábado es feriado de pago obligatorio, EN TODOS LOS CASOS DEBE AGREGARSE UN DÍA DE SALARIO. Si el pago es por semana, no es actividad comercial, es feriado de pago no obligatorio y se trata de un caso de excepción según los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo, no debe pagarse ninguna suma adicional.

Para consultas especializadas, favor acudir oralmente a la Dirección General de Asuntos Laborales o por escrito a la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

[Volver a Contenido](#)

---

(1) Vease artículos 17 y 147 a 152 del Código de Trabajo y sus reformas

[Volver a Contenido](#)

---



[Página Principal](#)

