

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA
SEDE HEREDIA
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS

**“TRATO DESIGUAL ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
DEL SECTOR COMERCIAL Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE
LOS DEMÁS SECTORES ANTE EL PAGO DEL DÍA DE DESCANSO
SEMANAL”.**

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR MAESTRÍA
PROFESIONAL EN DERECHO CON ÉNFASIS EN LABORAL

ELABORADO POR
ELENA GAMBOA ESQUIVEL

HEREDIA, COSTA RICA

2023

Licencia De Distribución No Exclusiva (carta de la persona autora para uso didáctico)

Universidad Latina de Costa Rica

Yo (Nosotros):	ELENA GAMBOA ESQUIVEL
De la Carrera / Programa:	MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO CON ÉNFASIS EN LABORAL
Modalidad de TFG:	PROYECTO
Titulado:	TRATO DESIGUAL ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR COMERCIAL Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS DEMÁS SECTORES ANTE EL PAGO DEL DÍA DE DESCANSO SEMANAL

Al firmar y enviar esta licencia, usted, el autor (es) y/o propietario (en adelante el "AUTOR"), declara lo siguiente: **PRIMERO:** Ser titular de todos los derechos patrimoniales de autor, o contar con todas las autorizaciones pertinentes de los titulares de los derechos patrimoniales de autor, en su caso, necesarias para la cesión del trabajo original del presente TFG (en adelante la "OBRA"). **SEGUNDO:** El AUTOR autoriza y cede a favor de la UNIVERSIDAD U LATINA S.R.L. con cédula jurídica número 3-102-177510 (en adelante la "UNIVERSIDAD"), quien adquiere la totalidad de los derechos patrimoniales de la OBRA necesarios para usar y reusar, publicar y republicar y modificar o alterar la OBRA con el propósito de divulgar de manera digital, de forma perpetua en la comunidad universitaria. **TERCERO:** El AUTOR acepta que la cesión se realiza a título gratuito, por lo que la UNIVERSIDAD no deberá abonar al autor retribución económica y/o patrimonial de ninguna especie. **CUARTO:** El AUTOR garantiza la originalidad de la OBRA, así como el hecho de que goza de la libre disponibilidad de los derechos que cede. En caso de impugnación de los derechos autorales o reclamaciones instadas por terceros relacionadas con el contenido o la autoría de la OBRA, la responsabilidad que pudiera derivarse será exclusivamente de cargo del AUTOR y este garantiza mantener indemne a la UNIVERSIDAD ante cualquier reclamo de algún tercero. **QUINTO:** El AUTOR se compromete a guardar confidencialidad sobre los alcances de la presente cesión, incluyendo todos aquellos temas que sean de orden meramente institucional o de organización interna de la UNIVERSIDAD **SEXTO:** La presente autorización y cesión se regirá por las leyes de la República de Costa Rica. Todas las controversias, diferencias, disputas o reclamos que pudieran derivarse de la presente cesión y la materia a la que este se refiere, su ejecución, incumplimiento, liquidación, interpretación o validez, se resolverán por medio de los Tribunales de Justicia de la República de Costa Rica, a cuyas normas se someten el AUTOR y la UNIVERSIDAD, en forma voluntaria e incondicional. **SÉPTIMO:** El AUTOR acepta que la UNIVERSIDAD, no se hace responsable del uso, reproducciones, venta y distribuciones de todo tipo de fotografías, audios, imágenes, grabaciones, o cualquier otro tipo de

presentación relacionado con la **OBRA**, y el **AUTOR**, está consciente de que no recibirá ningún tipo de compensación económica por parte de la **UNIVERSIDAD**, por lo que el **AUTOR** haya realizado antes de la firma de la presente autorización y cesión. **OCTAVO:** El **AUTOR** concede a **UNIVERSIDAD.**, el derecho no exclusivo de reproducción, traducción y/o distribuir su envío (incluyendo el resumen) en todo el mundo en formato impreso y electrónico y en cualquier medio, incluyendo, pero no limitado a audio o video. El **AUTOR** acepta que **UNIVERSIDAD.** puede, sin cambiar el contenido, traducir la **OBRA** a cualquier lenguaje, medio o formato con fines de conservación. **NOVENO:** El **AUTOR** acepta que **UNIVERSIDAD** puede conservar más de una copia de este envío de la **OBRA** por fines de seguridad, respaldo y preservación. El **AUTOR** declara que el envío de la **OBRA** es su trabajo original y que tiene el derecho a otorgar los derechos contenidos en esta licencia. **DÉCIMO:** El **AUTOR** manifiesta que la **OBRA** y/o trabajo original no infringe derechos de autor de cualquier persona. Si el envío de la **OBRA** contiene material del que no posee los derechos de autor, el **AUTOR** declara que ha obtenido el permiso irrestricto del propietario de los derechos de autor para otorgar a **UNIVERSIDAD** los derechos requeridos por esta licencia, y que dicho material de propiedad de terceros está claramente identificado y reconocido dentro del texto o contenido de la presentación. Asimismo, el **AUTOR** autoriza a que en caso de que no sea posible, en algunos casos la **UNIVERSIDAD** utiliza la **OBRA** sin incluir algunos o todos los derechos morales de autor de esta. **SI AL ENVÍO DE LA OBRA SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE NO SEA UNIVERSIDAD U LATINA, S.R.L., EL AUTOR DECLARA QUE HA CUMPLIDO CUALQUIER DERECHO DE REVISIÓN U OTRAS OBLIGACIONES REQUERIDAS POR DICHO CONTRATO O ACUERDO.** La presente autorización se extiende el día 20 de JULIO de 2023 a las 10:00

Firma del estudiante(s):

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, is written over a light gray rectangular background.

CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR



CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

Estimados señores:

En mi calidad de tutor como miembro del Tribunal Examinador, confirmo la aprobación del siguiente Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Máster Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

- **Título:** Trato desigual entre las personas trabajadoras del sector comercial y las personas trabajadoras de los demás sectores ante el pago del día de descanso semanal.
- **Modalidad:** Proyecto
- **Autor:** Elena Gamboa Esquivel
- **Fecha de aprobación:** 8 de julio del año 2023

Firma

Dr. Eric Briones Briones



CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

Estimados señores:

En mi calidad de lector como miembro del Tribunal Examinador, confirmo la aprobación del siguiente Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Máster Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

- Título: Trato desigual entre las personas trabajadoras del sector comercial y las personas trabajadoras de los demás sectores ante el pago del día de descanso semanal. -
- Modalidad: Proyecto
- Autora: Elena Gamboa Esquivel
- Fecha de aprobación: 15 de julio del año 2023

MSc. Francis Zúñiga González

CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL FILÓLOGO

CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL FILÓLOGO
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Heredía, 08 de julio del año 2023

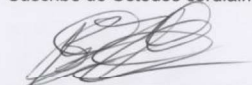
Señores
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación
S.D.

Estimados señores:

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado: "Trato desigual entre las personas trabajadoras del sector comercial y las personas trabajadoras de los demás sectores ante el pago del día de descanso semanal" elaborado por la estudiante: **ELENA VIRGINIA GAMBOA ESQUIVEL** para optar por el grado académico **MÁSTER PROFESIONAL EN DERECHO** con mención en **DERECHO LABORAL**.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

Suscribe de Ustedes cordialmente,



Lic. Mario Bonilla Flores,
Literatura y Lingüística,
Carné 5670 COLYPRO
Cédula 104200768

DECLARACIÓN JURADA



UNIVERSIDAD LATINA
DE COSTA RICA
POWERED BY Arizona State University

7

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Elena Gamboa Esquivel, estudiante de la Universidad Latina de Costa Rica, declaro bajo la fe de juramento y consciente de las responsabilidades penales de este acto, que soy Autor Intelectual del Proyecto de Graduación titulado:

“Trato desigual entre las personas trabajadoras del sector comercial y las personas trabajadoras de los demás sectores ante el pago del día de descanso semanal”.

Por lo que libero a la Universidad de cualquier responsabilidad en caso de que mi declaración sea falsa.

Firmo en Ciudad Quesada, San Carlos, el 15 de julio del año 2023.-

Elena Gamboa Esquivel,
Cédula No. 2-0407-0213

MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD



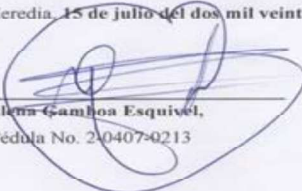
UNIVERSIDAD LATINA
DE COSTA RICA
POWERED BY Arizona State University

8

MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

La suscrita, **Elena Gamboa Esquivel**, con cédula de identidad número dos guion cuatrocientos siete guion doscientos trece, exonero de toda responsabilidad a la Universidad Latina, campus Heredia; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente trabajo final de graduación, para optar por el título de **MÁSTER PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL** de la Universidad Latina, campus Heredia; por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo. Asimismo, autorizo a la Universidad Latina, campus Heredia, a disponer de dicho trabajo para uso y fines de carácter académico, publicitando el mismo en el sitio web; así como en el CRAI.

Heredia, ~~15~~ de julio del dos mil veintitrés.



~~Elena Gamboa Esquivel,~~
Cédula No. 2-0407-0213

DEDICATORIA

A Dios y la Virgen por vigilar cada uno de mis pasos en la vida y dejarme consolidar un proyecto adeudado años atrás, a mi ángel (Alejandro) quién brilla desde el cielo, así como la experiencia y amplitud de conocimientos conforme la indagatoria realizada, lo cual enriquece como persona y como profesional para brindar lo mejor de mí a quienes requieran o necesiten una guía.

A mi esposo, Rubén Gdo. Villarreal Villarreal por ser mi pilar emocional, mi apoyo y ayuda incondicional, sin él, el cierre de este ciclo no sería posible.

A mis hijos Gabriel Ricardo e Iván Andrés, gracias por existir y ser en este caminar mis motores de vida y por siempre estar cuando los necesito, gracias por sus comentarios de aliento, conocimiento tecnológico, pues sin la ayuda brindada no hubiese avanzado con las herramientas que ya hoy por hoy son difícil de utilizar para mí.

RESUMEN EJECUTIVO

El día de descanso semanal es un derecho fundamental, irrenunciable y de rango constitucional, por cuanto es obligación de la parte patronal otorgar a sus trabajadores un día de descanso por cada seis días laborados, con la intención de que el trabajador se recupere tanto física como mentalmente, garantizándose a su vez el derecho a la salud, la convivencia familiar y el esparcimiento. Se encuentra regulado en el artículo 59 de la Constitución Política y en el artículo 152 del Código de Trabajo.

En caso de que el día de descanso sea laborado, la remuneración deberá ser equivalente al doble del salario que la persona trabajadora perciba ordinariamente, salvo en el caso de las personas trabajadoras agrícolas o de ganadería, a quienes se les debe pagar el 50% más del salario percibido ordinariamente, es decir, se le pagaría de la misma forma en la que se cancela la jornada extraordinaria vista antes.

Ahora bien, se determina que existe una desigualdad entre los diferentes sectores laborales, se da esta situación porque lo natural debería ser que el reconocimiento de pago del día de descanso semanal cuando no se labora, sea igual para todas las personas trabajadoras independientemente del sector laboral en el que se desarrollen. De manera tal que, devenguen salario ese día sin excepción o distinción alguna.

En este sentido, el día de descanso semanal debe analizarse desde la perspectiva de la modalidad de pago utilizado por la parte patronal, pues, si es mensual, el descanso semanal debe ser pagado obligatoriamente; ello por cuanto esta forma de pago reconoce todos los días del mes, así el día de descanso es remunerado, aunque el trabajador no lo labore. Si lo trabajara, se le pagaría un adicional sencillo, por el valor del salario diario, para así completar el pago doble. Cuando se tiene la modalidad de pago semanal en actividad no comercial, el día de descanso semanal no es pagado. Si lo laboran se paga doble.

Actualmente se encuentra en la corriente legislativa el Proyecto de Ley número 23.140 titulado “Modificación del párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 26 de agosto de 1943 y sus reformas. Reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora” y como se deduce del título, pretende cambiar el artículo 152 del Código de Trabajo de forma tal que, el día de descanso semanal sea reconocido no solo en el sector comercial, sino también en el sector industrial y agrícola.

Más del análisis y comparación entre el contenido de la norma vigente y la propuesta de Ley, se concluye en que el mismo no es suficiente, ya que se requiere una redacción más amplia que no de margen a la interpretación sobre los sectores a aplicar en razón de la poca claridad en el fondo, o bien, realizar una redacción más general en la cual no quede ningún sector laboral fuera de la normativa.

Tabla de contenido

Contenido

CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR	4
CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR	5
CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL FILÓLOGO	6
DECLARACIÓN JURADA.....	7
MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD	8
DEDICATORIA.....	9
RESUMEN EJECUTIVO	10
Tabla de contenido.....	12
CAPÍTULO I: PROBLEMA Y PROPÓSITO.....	13
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	50
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	69
BIBLIOGRAFÍA	71
Diputados y diputadas	83

CAPÍTULO I: PROBLEMA Y PROPÓSITO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes a nivel internacional

En realidad, el tiempo de trabajo es un asunto que interesa tanto a la parte patronal como a la parte trabajadora, pues, por un lado, la parte patronal busca apropiarse de la mayor cantidad del tiempo posible y por el otro, la parte trabajadora busca un equilibrio entre la prestación laboral y el salario recibido. De este modo, uno de los momentos históricos más relevantes en materia laboral fue la limitación de la jornada de trabajo (Trillo, 2016, párr. 2).

Totti (1975, como se citó en Calderón, 2008) afirma que, durante muchos años la jornada de trabajo no contó con regulación alguna, ya que el tiempo libre se confundía con los periodos en los que no se podía trabajar por razones climáticas o religiosas; esto así hasta antes del nacimiento del movimiento obrero que fue en donde dio inicio esta lucha que también fue durante muchos años. Así las cosas, el reconocimiento al tiempo de descanso, es un derecho que se encuentra estrechamente ligado a la Revolución Industrial desarrollada en Inglaterra y en el resto de los países de Europa, hecho histórico- político y social que es una de las fuentes materiales de derechos laborales por su influencia en el cambio de pensamiento y concientización respecto a la dignidad del ser humano en el mundo del trabajo.

En este mismo orden de ideas y como se dijo, la disputa por la limitación del tiempo de trabajo encontró sus primeras manifestaciones en el movimiento obrero, pues las extensas jornadas laborales que había desde principios de la Revolución Industrial, incitaron una reacción enfocada en la reducción y limitación del tiempo de trabajo¹ con dos objetivos, el de

¹ “Varios son los medios para contrarrestar la tiranía burguesa, con tal de que nos fijemos en el mayor número que representan los oprimidos respecto de los opresores; más hoy (...) expondremos dos: la rebaja de horas de trabajo y la cooperación de consumos (...) Ganaremos tiempo para concurrir a reuniones, para desempeñar cargos en sesiones, para instruirnos, para descansar y, en fin, para completar más fácilmente nuestra organización. Esto se entiende, y es inútil que nos esforcemos en demostrarlo; la rebaja, pues, de las horas laborales la hemos de alcanzar a toda costa puesto que nos es tan necesaria” (Artículo publicado en la Revista Social el 17 de enero de 1873, como se citó en Trillo, 2016).

protección frente a los riesgos derivados del trabajo y el de la emancipación obrera (Trillo, 2016, párr. 3).

Inglaterra fue la primera nación en establecer una economía enfocada en la industria y la mecanización, y de la mano con el descubrimiento de nuevas tecnologías, se dio un cambio en el proceso productivo en el cual los pequeños talleres fueron sustituidos por grandes fábricas que producían en gran escala, ubicadas principalmente en las ciudades, lo que a su vez provocó el desplazamiento de las personas trabajadoras, quienes con los antiguos artesanos se constituyeron en mano de obra barata que facilitaba la acumulación de capital para los nuevos industriales. Este fenómeno se hizo presente más tarde en el resto de los países europeos. (Calderón, 2008, p. 6-7).

Por su parte, finalizada la guerra de Independencia, Estados Unidos era un país principalmente agrícola, cuyo desarrollo de la manufactura se da en el periodo que corre de 1790 a 1860 en donde nacieron la industria de textiles, metalurgia y calzado, y al llegar estas nuevas formas de manufactura, se estableció el sistema fabril (ibidem, p. 7).

Entonces,

A pesar de que el maquinismo libera al hombre de trabajos pesados y de agotadoras jornadas, el advenimiento de la Revolución Industrial no significó la reducción de la jornada laboral sino más bien su alargamiento. Las jornadas diarias de trabajo eran de entre quince a diecisiete horas diarias con pausas muy pequeñas para los descansos, y se llegaban a trabajar sesenta, noventa y hasta cien horas por semana. (Totti, 1975, como se parafraseó en Calderón, 2008, p.7)

Aunado a lo anterior, los capitalistas propagaron la convicción de que un salario bajo daba como resultado un mayor rendimiento obrero, por lo tanto, prolongaron los horarios y justificaron esa reducción de salarios en los costos generales de la producción. Todo lo cual, provocó un decaimiento cultural en las personas trabajadoras, asimismo, el trabajo infantil tan extenuante obstaculizó todos los procesos de enseñanza y por supuesto, se dio una afectación

en la salud derivada de las condiciones laborales y la excesiva cantidad de horas de trabajo (Calderón, 2008, p 8-9).

Poco a poco las personas trabajadoras fueron interiorizando sus condiciones de vida y, siendo que no contaban con la más mínima organización y/o una legislación protectora, toman conciencia de clase y de la comunidad de intereses. (Thompson, 1997, como se parafraseó en Calderón, 2008, p. 9).

(...) en la clase obrera había surgido una conciencia nueva, que ya no reclamaba un poco más de pan, sino que advertía otros valores en la vida de la sociedad; valores cuya satisfacción estaba ligada a la conquista de un salario más elevado, desde luego; pero también de un poco de tiempo más para libertad individual (Totti, 1975, como se citó en Calderón, 2008, p.9).

Y es así como inician las luchas organizadas de las personas trabajadoras, y no pasaba un día sin que no pelearan por la humanización de sus condiciones laborales, siendo su principal convicción reducir las jornadas, es decir, el reconocimiento de su derecho al descanso, y subir los salarios. No obstante, los movimientos por la reducción de la jornada no obtuvieron resultados positivos perdurables, ya que se vieron afectados por acontecimientos como la crisis económica, las oleadas de inmigrantes y la competencia entre industrias, lo que llevó al incumplimiento de la parte patronal de los acuerdos logrados al respecto (Calderón, 2008, p. 11).

Pero, en Estados Unidos, la lucha se desarrolló con más fuerza y las personas trabajadoras reclamaron su derecho al descanso a través de una reducción de jornada amparándose además en razones de salud y disminución del desempleo, en la necesidad de contar con tiempo para la educación personal, y basándose en razonamientos técnicos determinaron que al reducir las jornadas se aumenta la productividad y se mejora la calidad del trabajo (ibidem).

Todos los hombres -declaraba una resolución de los carpinteros de Filadelfia- tienen derecho a reservar cada día un poco de tiempo para su propia educación y para mejorarse a sí mismos; por consiguiente, consideramos decididamente que diez horas laboriosamente empleadas son suficientes para llenar un día de trabajo. (Totti, 1975, como se citó en Calderón, 2008, p.11).

En definitiva, las primeras normas que limitaban la jornada laboral no fueron bien recibidas por la parte patronal en razón del hipotético aumento de los costos de producción, más la reducción progresiva de las jornadas laborales ha tenido muy buenos resultados sobre la productividad. Tanto así que, cuando la Organización Internacional del Trabajo en su primera sesión en el año 1919 proclamó el Convenio número 01 estableciendo la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias y la semanal en 48 horas, contó con la aprobación de la parte empresarial por considerar que esto iba a mejorar la productividad (Trillo, 2016, párr. 4).

A pesar de lo anterior, las leyes no fueron suficientes en ningún lugar del mundo para garantizar un efectivo derecho al descanso. Así, las agitaciones obreras continuaron, y en este sentido, se puede decir que después de la I Guerra Mundial, se fortaleció aún más la idea de la necesidad de la persona trabajadora de disfrutar a plenitud de su tiempo libre. El resultado de esta toma de conciencia se vio reflejado en países las constituciones de muchos y posteriormente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Calderón, 2008, p. 14-15).

1.1.2. Antecedentes a nivel nacional

En Costa Rica, las jornadas laborales y el derecho al descanso, tal y como los conocemos hoy, son el resultado de un proceso ligado a la evolución del movimiento obrero.

Es hasta el año de 1873 que se dan en nuestro país las primeras preocupaciones en el sector obrero en relación con los límites de las jornadas laborales, de esta forma, en 1874 se registra la primera sociedad de personas trabajadoras y en 1886 la primera organización

mutualista, o sea, todo acaeció a finales del siglo XIX, y es en este período que se da el proceso de desarrollo económico. El auge de la economía del país sucede al constituir el café y el banano como los principales productos de exportación, aumentándose el comercio local e internacional y afianzándose el poder de los grupos oligárquicos.

Dentro de este marco, en el año 1901 se desarrolla la primera huelga formal, la cual fue realizada por panaderos que exigían un aumento de salarios y reducción de las jornadas de trabajo. Posteriormente y por los mismos motivos, se fueron incrementando e intensificando las luchas y demandas de los diferentes sectores laborales (Calderón, 2008, p. 15-19).

Empero, las jornadas no eran igualitarias para todos los sectores, y es con el movimiento huelguístico de principios del siglo XX en el que se reclama una jornada equitativa de 8 horas, que se da la promulgación de la Ley número 100 del 09 de diciembre de 1920 en la que se fija la jornada laboral. Se estableció en esta norma, una jornada de 8 horas para los jornaleros, artesanos, personas trabajadoras de fincas, talleres y demás empresas similares, asimismo, fija en 10 horas para las personas trabajadoras del comercio y se reglamentó todo lo relacionado a la jornada extraordinaria (Duarte, 2003, p. 24).

Es importante resaltar que, salvo algunas leyes dictadas en virtud de algunos conflictos sociales, no existía en Costa Rica una legislación laboral como tal, situación que cambió al añadir a la Constitución Política de 1942 el capítulo de las Garantías Sociales en beneficio de la clase trabajadora y es aquí en donde se estableció sin excepción la jornada de ocho horas, el derecho al descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas (Calderón, 2008, p. 22-23). Este capítulo de Garantías Sociales, ahora de rango Constitucional, fue impulsado y fortalecido por la creación del Código de Trabajo en 1943, legitimándose así los límites de la jornada de trabajo que actualmente nos regula y finalmente consolidadas como garantía constitucional en la Carta Magna de 1949 (Duarte, 2003, p. 25).

Corolario de todo lo anterior, Montanaro (1999, como se citó en Calderón, 2008, p. 22) señala:

(...) las huelgas por la jornada de trabajo de ocho horas constituyen el primer gran movimiento de los trabajadores urbanos en pro de una legislación laboral. Y si bien esta no nació hasta el año 1943, fueron las huelgas de febrero de 1920 las que sentaron un precedente en el reconocimiento del derecho de los trabajadores a laborar una jornada determinada. Todavía faltaba mucho por recorrer, pero el Estado costarricense había flexibilizado su posición liberal y reconoció contundentemente la fuerza que los trabajadores urbanos habían adquirido (...).

1.2. Planteamiento del problema

En cuanto al día de descanso semanal con goce de salario ¿existe una desigualdad real, o bien, justificada entre las personas trabajadoras que desarrollan sus labores en la rama del comercio versus los demás sectores laborales?

1.3. Justificación

Tanto la normativa constitucional como la normativa laboral costarricense, reconocen claramente el derecho que tiene toda persona trabajadora de gozar de un día de descanso semanal absoluto. Este derecho es, básicamente, un derecho fundamental e irrenunciable.

No obstante, en el párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, se vislumbra una desigualdad ante el disfrute y pago de este día, pues dependerá del sector en el que se desarrolle laboralmente la persona trabajadora lo que determinará si el día de descanso semanal es con goce de salario o no. De forma tal que, el día de descanso será con goce de salario para las personas trabajadoras que presten sus servicios en el sector comercial y en los demás casos, únicamente cuando así se pacte.

Entonces en términos generales, resulta contradictorio que, en un mismo centro de trabajo, por ejemplo, una panadería, a la persona trabajadora que ocupa el puesto de vendedor sí se le reconoce el día de descanso en su salario, más a la persona trabajadora encargada de

elaborar el pan (el panadero), no le es reconocido en su salario el día de descanso semanal, por encontrarse en el sector industrial de acuerdo con sus funciones.

Es por ello, que se busca con este proyecto, analizar la posible desigualdad injustificada, en menoscabo de las personas trabajadoras que no pertenecen al sector comercial. Siendo este estudio de importancia, pues pese a que el derecho se encuentra en constante movimiento y fluctúa de acuerdo con la conducta humana, esta normativa no ha evolucionado desde su promulgación.

Todo lo cual afecta directamente a aquellas personas trabajadoras que soberanamente brinden su mano de obra fuera del sector comercio; por cuanto como se dijo líneas atrás, el párrafo primero del artículo 152 de nuestro Código de Trabajo establece una desigualdad grosera, sin ningún sustento técnico o justificado. Resultando así necesario armonizar y consolidar, sin distinción, la legislación sobre el descanso semanal remunerado, adecuándola de manera tal que se convierta en un instrumento de progreso en nuestra la productividad y desarrollo a nivel de país.

Entonces, siendo que el descanso semanal es un derecho fundamental e irrenunciable, cuyo principal objetivo es el recuperar la energía física y mental que fue gastada durante la semana laboral, así como evitar fatigas que repercuten en la salud de la persona trabajadora, lo que a su vez impide ausencias por justa causa; da como resultado que su remuneración sin distinción alguna tenga razón de ser, pues con la misma se garantiza el descanso.

Si no se elimina la desigualdad existente por el pago del día de descanso en el sector comercial y no en otros sectores, esto podría tener consecuencias negativas para las personas trabajadoras afectados y para la sociedad en general.

En primer lugar, las personas trabajadoras en los sectores afectados podrían sentirse injustamente tratados y discriminados, lo que en la mayoría de los casos provoca una disminución en su motivación y compromiso en el trabajo. Esto tiene un impacto negativo en la productividad y la calidad del trabajo, lo que a su vez afecta la rentabilidad y la competitividad de las empresas y la economía.

En segundo lugar, la desigualdad en el pago del día de descanso semanal podría perpetuar la discrepancia social y económica en la sociedad, lo que a su vez podría aumentar la brecha entre los ricos y los pobres y llevar a una mayor exclusión y marginalización de ciertos grupos de trabajadores.

Por lo tanto, es importante que los representantes de la parte laboral y patronal, trabajen juntos para abordar esta cuestión y buscar soluciones que promuevan la igualdad y la justicia en el pago del día libre para todas las personas trabajadoras, independientemente de su sector de trabajo. Esto puede implicar la negociación de acuerdos colectivos más justos, el establecimiento de políticas y prácticas de recursos humanos más equitativas, y la promoción de la conciencia y la educación sobre la importancia de la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo.

El reconocimiento del día de descanso pagado responde a un amplio desarrollo filosófico, económico y jurídico sobre la dignificación del trabajo y la justa retribución por el trabajo realizado en el marco de la relación laboral, generándose físicamente una válvula de escape que no permite la detonación de la persona trabajadora; pues bien, es regla general el obtener dicho descanso pagado para el sector comercial, más no resulta igual ni digno la necesidad del pago en los demás sectores, marcando ahí la desigualdad económica que es vista sin razón en nuestra constitución y normativa actual vigente.

1.4. Alcances y delimitaciones

1.4.1. Alcances

Este estudio se centra en identificar si existe una desigualdad real, o bien, justificada en relación con el pago del día de descanso semanal entre personas trabajadoras del sector comercio y las personas trabajadoras de los demás sectores.

Asimismo, determinar si la propuesta de normativa planteada en el Proyecto de Ley número 23.140 es suficiente para mitigar la desigualdad resaltada en esta investigación.

1.4.2. Delimitaciones

1.4.2.1. Delimitación geográfica

La presente investigación se llevará a cabo en la provincia de San José, lugar en el cual habitan las personas sujetas a las entrevistas.

1.4.2.2. Delimitación temporal

El proyecto de Ley número 23.140 sobre “Modificación del párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 26 de agosto de 1943 y sus reformas. Reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora” fue presentado o propuesto por la Fracción completa del Partido Frente Amplio ante el Plenario el 26 de mayo del 2022 y es este el que será aquí estudiado, que corresponde al último presentado en su tipo.

1.4.2.3. Delimitación temática

La delimitación temática se centra en conocer y determinar si la propuesta de redacción del artículo 152 del Código de Trabajo en el Proyecto de Ley número 23.140, es lo suficientemente claro y completo como para aminorar la desigualdad existente en el cuanto al goce del salario del día de descanso semanal entre sectores laborales.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Analizar y evidenciar la existencia de desigualdad en cuanto al goce salarial del día de descanso semanal entre las personas trabajadoras del sector comercial y las personas trabajadoras de los demás sectores.

1.5.2. Objetivos específicos

- 1.5.2.1.* Analizar el concepto, alcances, normativa, jurisprudencia y doctrina relacionada al descanso semanal.
- 1.5.2.2.* Explicar el instituto jurídico del descanso semanal en concordancia con las distintas modalidades de pago.
- 1.5.2.3.* Examinar el Proyecto de Ley seguido bajo en número de expediente legislativo 23.140 relacionado a la “Modificación del párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 26 de agosto de 1943 y sus reformas. Reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora” y proponer mejoras a la redacción de la normativa propuesta.

CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Día de descanso: Concepto y normativa

2.1.1. Definición de descanso

Básicamente, la Real Academia Española (2022) define la palabra descanso como aquella “Quietud, reposo o pausa en el trabajo o fatiga” o bien, como “Causa de alivio en la fatiga y en las dificultades físicas o morales”. Asimismo, su significado hace referencia al ocio, relajación y sueño. Por lo cual, se tiene que es el reposo necesario para cargar las energías gastadas.

En términos generales, el descanso implica detenerse para reponer fuerzas ante el cansancio y el vocablo se encuentra estrechamente vinculado con el trabajo. En este sentido, el descanso desde la óptica jurídica laboral, no solo es de interés para la persona trabajadora sino también para la persona empleadora, por cuanto el reposo provoca un respiro en el que se adquieren nuevos bríos y a su vez un mejor desempeño laboral que beneficia a la parte patronal (Briones, 2019, p. 92).

Igualmente, al contrarrestar la fatiga física y mental, se resguarda la salud de la persona trabajadora con lo cual se reduce la posibilidad de ausencia o incapacidad por enfermedad.

Sin embargo, de previo a entrar a desarrollar el día de descanso como tal, es necesario analizar primero el instituto de la jornada de trabajo; esto con la principal intención de que el tema aquí en estudio sea comprendido de forma diáfana pues como se divisa en el Capítulo I de este proyecto, ambas nociones se encuentran muy entrelazados, así como otros conceptos importantes.

2.1.1.1. La jornada ordinaria

De acuerdo con Trillo, tradicionalmente la jornada de trabajo ordinaria se ha definido como aquel

(...) instrumento de medida del *quantum* de la prestación de trabajo y, por ende, vía de limitación del propio objeto del contrato de trabajo, entendido éste, no como duración del mismo sino como cantidad de trabajo prestado en un determinado periodo de tiempo. Se dice entonces, que la obligación de trabajar consiste en la puesta a disposición del empresario de la actividad del trabajador durante un período de tiempo. Dicho período de tiempo, ya sea el día, el mes o el año viene calificado como jornada de trabajo (2016, sp).

Se tiene de lo descrito líneas atrás que, la jornada de trabajo ordinaria se entiende como el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales, es decir, es aquella a la que está sujeto la persona trabajadora de manera permanente

y obligatoria. Por su parte se agrega que, tiene límites máximos que no pueden aumentarse salvo que la ley así lo permita y no puede ser modificada o alterada de manera unilateral por la parte patronal.

La Constitución Política en su artículo 58 reconoce la jornada ordinaria diurna y la jornada ordinaria nocturna, a su vez, el Código de Trabajo reconoce tres tipos de jornadas ordinarias señaladas en sus numerales 135, 136 y 138, a saber:

Diurna. Se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche. Se puede laborar desde ocho horas hasta un máximo de diez horas diarias, no pudiendo exceder de las cuarenta y ocho horas semanales.

Nocturna. Está comprendida entre las siete de la noche y las cinco de la mañana. Únicamente se permite laborar dentro de este período un máximo de seis horas diarias y tiene un límite de treinta y seis horas semanales.

Mixta. Esta jornada es un híbrido entre la jornada diurna y la nocturna. Se puede laborar desde siete horas hasta un máximo de ocho horas diarias y, al igual que la jornada diurna, no puede exceder de las cuarenta y ocho horas semanales. Para este tipo de jornada en específico, se califica como nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las siete de la noche y las cinco de la mañana.

Como síntesis de lo anterior y para mayor entendimiento de los tipos de jornadas ordinarias existentes y reguladas en el Código de Trabajo, así como sus límites de tiempo, se extrae el siguiente cuadro:

Cuadro 1
Jornada Laboral

Tipo de Jornada	Tiempo comprendido	Duración diaria	Duración semanal	¿Se puede extender la duración diaria?
Diurna	5 am a 7pm (19 horas)	8 horas	48 horas	Si hasta 10 horas
Nocturna	7pm (19 horas) a 5 am	6 horas	36 horas	No
Mixta	Comienza en una jornada y termina en otra	7 horas	42 horas	Si hasta 8 horas

Nota. Tomado de Jornada Laboral y Horario de Trabajo (p. 6), por Cámara de Comercio de Costa Rica, sf, *Guía Básica de Regulación Laboral en Costa Rica*

2.1.1.2. La jornada extraordinaria

Ahora bien, el mismo artículo 58 de la carta magna en concordancia con el artículo 139 del Código de Trabajo determina que toda labor que se ejecute fuera de los límites antes expuestos, debe considerarse como tiempo extraordinario o jornada extraordinaria, la cual debe remunerarse con un cincuenta por ciento más sobre el salario que ordinariamente recibe la persona trabajadora y es de suma importancia resaltar que la misma es excepcional, no puede desarrollarse de manera permanente ya que obedece a situaciones emergentes.

Al respecto, completa el pronunciamiento número DAJ-AE-154-09 de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que,

(...) la jornada extraordinaria también tiene limitaciones en cuanto a su duración, lo cual supone que debe ser siempre TEMPORAL, motivada por una circunstancia especial, excepcional y procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas, ya que el cumplimiento de horas extras en forma diaria o permanente, constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del Principio de la Limitación de la Jornada.

Cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se evidencia que la necesidad de la empresa no es excepcional, sino de tipo permanente, por lo que en virtud del Principio aludido, se impone la

obligación para el patrono, de aumentar el personal de la empresa con trabajadores que laboren las horas en las cuales se está requiriendo la presencia de aquellos que tienen que aumentar su tiempo ordinario.

Así las cosas, del contenido del pronunciamiento jurídico anteriormente citado, se desprende que es ilícito instaurar jornadas extraordinarias permanentes, ya que van en contra del Principio de la Limitación de la Jornada establecido en el ordinal 140 del Código de Trabajo. Asimismo, se evidencia con este actuar por parte de la persona empleadora, que la necesidad de su empresa es permanente y requiere de más personal para poder hacerle frente, lo que refleja una mala administración del personal y de la demanda de servicios o productividad.

2.1.1.3. El horario

En cuanto al horario, este se entiende como el lapso dentro de la jornada de trabajo, en el cual se ubica el número de horas que deben laborarse como máximo en cada jornada. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, marca la diferencia entre la jornada de trabajo y el horario al señalar que:

(...) el primero de esos conceptos (jornada) se encuentra orientado al tiempo máximo que el trabajador (a) está al servicio del empleador en condiciones de subordinación o dependencia en razón del contrato de trabajo, mientras que el segundo (horario) hace referencia a la distribución diaria de esa jornada. De esa forma, la jornada constituye un elemento esencial del contrato; no así el horario, que podría ser variado por el empleador conforme a las necesidades que pudieran surgir durante la relación; siempre que este cambio no atente contra los derechos del trabajador (a) (Voto número 01116-2012, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del doce de diciembre del dos mil doce).

Una vez aclarada esta diferencia, se debe continuar indicando que la parte patronal como administrador del trabajo, en ciertas ocasiones se ve obligado a variar las condiciones de la relación laboral haciendo uso de la potestad llamada *ius variandi*.

Según el criterio número DAJ-AE-014-2010, de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el *ius variandi* es la facultad que tiene la persona empleadora de modificar algunas condiciones de la relación laboral, esto incluso en contra de la voluntad de la persona trabajadora, y en virtud de sus facultades de dirección y fiscalización. Pero este poder dispositivo no es absoluto, tiene limitaciones, pues no puede recaer sobre los elementos principales del contrato de trabajo, o sea, salario, jornada o jerarquía, y se desenvuelve dentro de ciertos límites establecidos por el principio de la invariabilidad de la prestación de servicios, pues de provocar perjuicio en el trabajador se vuelve entonces un *ius variandi abusivo*.

2.1.1.4. El ocio

Ahora bien, es importante subrayar que descanso y ocio no son sinónimos. Como ya se dijo líneas atrás el descanso tiene por objetivo recuperar fuerzas y, el ocio por su parte, se refiere a las demás actividades a las que la persona puede enfocarse de forma voluntaria, sea ello para descansar, divertirse, participar socialmente o formarse, esto de forma separada de las obligaciones laborales (Dumazedier, 1971, como se citó en Calderón, 2008).

En este sentido y como puede verse, el descanso es parte del ocio, ya que el primero se requiere para la recuperación física y mental para la ejecución del resto de los componentes del ocio. Si la persona trabajadora no logra mitigar la fatiga, no podrá existir un legítimo tiempo de ocio y este a su vez es para el crecimiento personal. El ocio “puede experimentarse si las personas destinan un lapso a ellas mismos (sic), sin preocuparse por ni poder cubrir requerimientos indispensables como ingreso económico, educación, vivienda y acceso a la salud” (Villamar y Guerra, 2021, sp).

A partir de todos los conocimientos anteriores se concluye que, todas las personas se desarrollan en tres ámbitos: el social, el personal y el laboral. Entonces, los límites a las jornadas laborales (entiéndase ordinaria como extraordinaria supra explicadas) dan como resultado el tiempo de ocio y descanso. Es decir, se podría aplicar la fórmula:

$$\text{horas de la semana} - \text{jornada laboral} = \text{tiempo para ocio y descanso.}$$

En suma, al aplicar el Principio de la Limitación de la Jornada se obtiene que las personas trabajadoras tengan tiempo también para el descanso, el ocio, la vida familiar y la vida social, todo ello sin perjuicio de otras actividades que quiera realizar para su desarrollo personal.

2.1.2. Tipos de descanso

Como es sabido, la persona trabajadora cuenta con una serie de derechos, de los cuales algunos son remunerados y, específicamente, esta investigación se enfoca en el derecho al descanso, mismo que además de ser fundamental e irrenunciable cuenta con garantía constitucional. En este mismo orden de ideas, son institutos que fortalecen el descanso:

2.1.2.1. Descanso diario o entre jornadas

El descanso diario o también llamado descanso entre jornadas, es el que se da entre el final de una jornada laboral y el inicio de la siguiente, y como se divisa, aquí nuevamente se vuelve a tener una estrecha relación con las jornadas laborales (Calderón, 2008, p. 49).

Dicho esto, se tiene que el descanso diario encuentra su fundamento jurídico en el artículo 140 del Código de Trabajo, que cita textualmente:

Artículo 140.- Jornada ordinaria y extraordinaria. Límite máximo. 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, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

Por lo cual, el descanso diario es de doce horas o más, y esta cantidad de horas depende de si la persona trabajadora laboró jornada extraordinaria o no, evidentemente la jornada extraordinaria merma el tiempo de descanso y ocio más no puede ser un tiempo menor a doce horas por los límites de dicha jornada que ya fueron aquí expuestos.

Este tipo de descanso, las personas trabajadoras atienden sus necesidades personales, sociales y de descanso, además no es remunerado.

2.1.2.2. Descanso durante la jornada

Por su parte, el descanso durante la jornada se encuentra regulado en el artículo 137 del Código de Trabajo, que de seguido se transcribe:

Artículo 137.- Tiempo efectivo de Trabajo. Definición. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que esta sea continua.

En otras palabras, la parte patronal se encuentra obligada por ley a otorgar a la persona trabajadora un breve descanso de media hora, el cual se da aproximadamente a la mitad de la

jornada. Este lapso es considerado como tiempo efectivo de trabajo, por lo tanto, es remunerado.

2.1.2.3. Descanso anual

El descanso anual o vacaciones se encuentra definido como:

(...) la liberación temporaria del trabajador con respecto a su obligación de estar a disposición del empleador. Las vacaciones no suspenden la relación laboral, sino que sólo eximen al dependiente de su obligación de trabajo durante un lapso determinado. (...) se otorgan no sólo en interés del trabajador sino también en el del propio empleador, y desde un punto de vista más amplio, es una medida de protección que beneficia a la salud pública en general (Krotoschin, 1987, citado por Calderón, 2008).

Es una temporada durante la cual se cesa el trabajo habitual, con la intención de disponer de tiempo para un descanso verdaderamente reparador y atender situaciones personales o de distracción (Cabanellas, 2003, p. 401).

El término “vacaciones”, proviene de la raíz etimológica del latín, “*vacans*”, participio del verbo *vacare*: que significa estar libre, desocupando o vacante para ocupar un puesto de trabajo. También se le ha relacionado, con los términos, “*vacuus*”, sea vacío, desocupado, libre; “*Vacui diez*”, relativo a los días de descanso o “*vacatio (-ionis)*”, de dispensa o exención (Briones, 2019, p. 94).

El objetivo principal de las vacaciones es que las personas trabajadoras tengan un descanso superior, procurando la recuperación total después de cierto lapso de trabajo. Este tipo de descanso es remunerado. Establece el Código de Trabajo en los artículos 153, 154 y 155:

Artículo 153.- Vacaciones. Período. Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con este.

Artículo 154.- Vacaciones. Jornada de Trabajo reducida. El trabajador tendrá derecho a vacaciones aun cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.

Artículo 155.- Vacaciones. Momento en que deben concederse. El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.

En resumen, de la normativa anterior se tiene que, el descanso anual es fijado en dos semanas por cada cincuenta semanas trabajadas de forma continua e incluso, en caso de que se termine el contrato laboral antes de cumplir con dicho plazo, la persona trabajadora tiene derecho a un día de vacaciones por cada mes laborado.

El período en el que la persona trabajadora disfrutará del descanso anual, es determinado por la parte patronal y será dentro de las quince semanas siguientes al cumplimiento de las cincuenta semanas de trabajo, con la finalidad de que no se afecte la empresa, ni el descanso de la persona trabajadora por cuanto, se deben disfrutar sin

interrupciones más si las partes lo acuerdan, se pueden dividir en dos fracciones cuando las labores sean de índole especial que no permitan una ausencia muy larga por parte de la persona trabajadora -artículo 158 del Código de Trabajo-.

En general, es prohibido acumular vacaciones, empero, se podrán acumular por una única vez cuando, por ejemplo, las tareas que realice la persona trabajadora sean de difícil reemplazo -artículo 159 del Código de Trabajo-. Además, las ausencias injustificadas pueden descontarse de las vacaciones, siempre y cuando se hubieren pagado -artículo 160 del Código de Trabajo-.

Las mismas son indispensables, ya que se otorgan en razón de un descanso necesario para lograr posteriormente, mayor eficacia y eficiencia. Esto salvo las excepciones estipuladas en el artículo 156 del Código de Trabajo, a saber:

(...)

a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.

b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.

c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

(...)

2.1.2.4. Feriados

Son días feriados aquellos que de acuerdo con la Ley deben concederse a toda persona trabajadora para que participe de celebraciones especiales. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de los días feriados. En principio, está prohibido obligar a las personas trabajadoras laborar en días feriados y éstos son de pago obligatorio o de pago no obligatorio.

Un feriado de pago no obligatorio es un día feriado, que el trabajador puede tomar libre. Pero el patrono no siempre está obligado a pagarle si se lo toma libre. Por ejemplo, el primero de diciembre (Día de la Abolición del Ejército) es día feriado de pago no obligatorio, si se trabaja se paga el salario normal, si no se trabaja, no se paga.

Para el pago de los días feriados, se debe de hacer la distinción entre salario mensual, quincenal o semanal y depende de la actividad comercial, véase:

Si no se labora. Si el pago del salario es semanal y no es comercio, solo debe pagarse los días feriados de pago obligatorio, aunque no se hayan laborado, los feriados de pago no obligatorio no se pagan si no se laboran. Si la forma de pago es mensual o quincenal en cualquier actividad o semanal en comercio, deben pagarse todos los días feriados, sean de pago obligatorio o no.

Si se labora. Si el pago del salario es semanal y no es comercio, debe pagarse un salario doble si es un día feriado de pago obligatorio y un salario sencillo si es un día feriado de pago no obligatorio. Si la forma de pago es mensual o quincenal en cualquier actividad o semanal en comercio debe adicionarse un salario sencillo para completar el pago doble por el día feriado laborado.

Si cae en día de descanso semanal. Si el pago del salario es semanal y no es comercio, debe tomarse en consideración que esa forma de pago no incluye el día de descanso semanal, entonces, el día feriado de pago obligatorio debe pagarse en forma sencilla (el valor del salario de un día), y en el caso del día feriado de pago no obligatorio no se reconoce su pago. Si la forma de pago es mensual o quincenal en cualquier actividad o

semanal en comercio, se entiende que están pagados todos los días del mes, por lo cual no se debe agregar ningún monto pues ya está contemplado en el pago normal.

Jornada extraordinaria. Si la forma de pago es mensual o quincenal en cualquier actividad o semanal en comercio, la jornada ordinaria se pagaría doble y cada hora extraordinaria a tiempo y medio pero calculada sobre la hora doble ordinaria. Si el pago del salario es semanal y no es comercio, debe calcularse igual si es un feriado de pago obligatorio, si es un feriado de pago no obligatorio se calcula sobre la hora que ordinariamente se paga.

Cuadro 2
Días feriados

Tipo de pago	Días
De pago obligatorio	01 de enero (Año Nuevo)
	11 de abril (Día de Juan Santamaría)
	Jueves y Viernes (de la Semana Santa)
	01 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 septiembre (Conmemoración de la Independencia de Costa Rica)
25 de diciembre (Natividad de Jesucristo).	
De pago no obligatorio	2 de agosto (Día de la Virgen de los Ángeles)
	31 de agosto (Día de la persona Negra y la Cultura Afrocostarricense)
	01 de diciembre (Día de Abolición del Ejército)

Nota. Elaboración propia

Todo lo supra se encuentra regulado en los artículos 147, 148, 149, 150 y 151, siguientes y concordantes del Código de Trabajo.

En el año 2020 a raíz de la situación por la pandemia del COVID-19, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 9875 llamada “Traslado de los feriados a los lunes, con el fin de

promover la visita interna y el turismo durante los años 2020 al 2024”. Con esta Ley, como adelante se dirá, hay algunos feriados que se trasladan a los días lunes, para crear un fin de semana largo. Este traslado de feriados aplica en los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.

Cuadro 3

Traslado de feriados por Ley número 9875

Año 2020		Año 2021		Año 2022		Año 2023		Año 2024	
Feriado	Disfrute	Feriado	Disfrute	Feriado	Disfrute	Feriado	Disfrute	Feriado	Disfrute
25 julio	27 julio	1 mayo	3 mayo	15 sept	19 sept	11 abril	10 abril	11 abril	15 abril
15 ago	17 ago	25 julio	26 julio	1 dic	5 dic	25 julio	24 julio	25 julio	29 julio
15 sept	14 sept	15 sept	13 sept			15 ago	14 ago	15 ago	19 ago
1 dic	30 nov	1 dic	29 nov						

Nota. Elaboración propia

Se agrega que, el doce de octubre conocido como Día de las Culturas, fue eliminado como feriado por la Ley 9803 “Celebración nacional del primero de diciembre como día de la abolición del ejército y día feriado de pago no obligatorio”. Se sigue celebrando el acto cívico en colegios y escuelas, pero no es feriado.

Por último y en otro orden de ideas, a manera de sinopsis de todos los tipos de descanso regulados en el país antes descritos (salvo el descanso semanal que se analizará infra), se tiene el cuadro que a continuación se detalla:

Cuadro 4

Tipos de descanso

Tipo de descanso	Descripción	Norma	Modalidad de pago mensual	Modalidad de pago semanal
Diario o entre jornadas	Entre el final de una jornada y el inicio de la otra	Artículo 140 Código de Trabajo	No remunerado	No remunerado

Durante la jornada	Descanso mínimo de media hora a la mitad de la jornada	Artículo 137 Código de Trabajo	Remunerado Se considera tiempo efectivo de trabajo	Remunerado Se considera tiempo efectivo de trabajo
Anual	Dos semanas después de cincuenta semanas laboradas de forma continua	Artículo 59 Constitución Política Artículo 153 Código de Trabajo	Remunerado	Remunerado
Feriado de pago obligatorio	Véase cuadro 2	Artículo 148 Código de Trabajo	Remunerado	Remunerado
Feriado de pago no obligatorio	Véase cuadro 2	Artículo 148 Código de Trabajo	Remunerado	No remunerado
Semanal	Un día de descanso después de seis días de trabajo continuo	Artículo 59 Constitución Política Artículo 152 Código de Trabajo	Remunerado	No remunerado

Nota. Tomado, adaptado y actualizado de *Guía práctica de cálculos laborales en Costa Rica según el Código de Trabajo reformado: para la contratación, la administración salarial y la ruptura de contratos* (p. 108), por Retana Acevedo A., 2017, Litografía e Imprenta Segura Hermanos Sociedad Anónima

2.1.3. Descanso semanal

El descanso semanal es el último de los tipos de descanso y siendo que es el tema central de esta investigación, el mismo se va a analizar por separado.

2.1.3.1. Definición de día de descanso semanal

Primero, se tiene que el día de descanso semanal es de origen religioso y encuentra su fundamento inicial en la Biblia, que reza:

Acuérdate del día de reposo para santificarlo. Seis días trabajarás, y harás todas tus faenas; pero el séptimo día es día de descanso en honor del señor, u Dios. No harás en él trabajo alguno ni tú, ni tu hijo, ni tu hija, ni tu siervo, ni tu sierva, ni tu ganado, ni el extranjero que habita contigo. Porque en seis días hizo el Señor los cielos y la tierra, el mar y cuanto hay en ellos, y el séptimo descansó. Por ello bendijo el Señor el día sábado y lo santificó (Éxodo 20: 8-11).

Se encuentra vinculado al día de la semana que las personas creyentes deben dedicar a la religión y se considera de origen divino (Ramírez, 2018, p. 84). No obstante, la legislación costarricense no se basa en este principio cristiano para delimitar el día de descanso semanal, ya que quedó a libre elección de la parte patronal señalar el día para ser disfrutado por la parte trabajadora, que no necesariamente será sábado o domingo. Tanto así que la misma Constitución Política señala que “Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo (...)”.

Por su parte, desde una acepción más técnica, Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental (2003, p. 125), define el descanso como aquella:

Interrupción o cese pasajero en el trabajo. Pausa en una tarea. Quietud o reposo. Sueño, acción de dormir. Alivio o descargo de cuidado y preocupación. Tregua de un mal. | **DOMINICAL**. Se denomina asimismo *semanal*, porque la tendencia y el propósito consiste en asegurar al trabajador un día de descanso cada siete; y, aunque la preferencia se reconoce por tradición al domingo, como no siempre resulta posible, para no interrumpir totalmente la vida activa, sobre todo en ciertos servicios y profesiones de imprescindible continuidad, se produce la compensación en otro día de la semana, casi siempre el inmediato anterior o posterior. | **EN LA TARDE DEL SÁBADO**. Este sistema,

denominado asimismo *sábado inglés* o *jornada inglesa*, consiste en ampliar el descanso dominical cesando en el trabajo a partir del mediodía, más o menos exactamente, de la jornada del sábado. | **SEMANAL**. Constituye una denominación más cauta que la de *descanso dominical* (v.), aunque en el fondo implique lo mismo y quepa aplicar a la voz que consideramos lo manifestado en la referencia.

Resulta importante aquí acotar lo que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha dicho en relación al descanso semanal. De seguido se cita la resolución número 2012-000627 de las 09 horas 40 minutos del 27 de julio del 2012:

(...) De conformidad con el numeral 59 Constitucional “todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo”. Esa disposición resulta consecuente con los límites a la jornada ordinaria de trabajo diario contemplados también por la normativa constitucional, en el artículo 58, de acuerdo con la cual, la jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas a la semana, lo que supone un límite máximo semanal de seis días de ocho horas laborables, cada uno. (...) Sin lugar a dudas, bajo ese sistema de trabajo, entre cada jornada laboral existían 24 horas de descanso; sin embargo, este no resulta suficiente para tener por cumplida la exigencia de otorgar a la persona trabajadora un día de descanso absoluto. Como bien lo advierte el recurrente, el tema del descanso semanal, en roles de trabajo como el constatado, ya ha sido analizado por esta Sala. En la sentencia número 788-07 de 9:45 horas de 26 de octubre de 2007, se dijo:

“La obligación de conceder ese profiláctico día de descanso, por cada seis días de trabajo, responde a la natural necesidad de que el trabajador pueda realmente recuperarse, física y mentalmente, de la fatiga producida por el trabajo de cada día. Constituye un derecho fundamental, que garantiza también el derecho a la salud - física y emocional-, al tiempo que permite un adecuado desarrollo de la

necesaria vida en familia, al promoverse tanto la convivencia como el indispensable esparcimiento. (...) Qué debe entonces entenderse como “día” de descanso. En el voto N° 280 de las 10:00 horas del 25 de mayo del 2001, esta Sala dijo:

"Al respecto es necesario señalar que desde un punto de vista general, el término “día” puede tener muchos y muy variados contenidos. (...) Dice Paulo (D. II 12, 8) que “el día comienza desde la media noche y termina en la mitad de la noche siguiente; y así todo aquello que se hizo durante estas veinticuatro horas, es decir, entre las dos media noches y en el día intermedio, es lo mismo que si estuviera hecho en cualquier hora del día”. (Así citado en la Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, Driskill S.A. Tomo VIII, 1990, pp. 805). En nuestro sistema jurídico no existe norma específica que regule el contenido de semejante concepto, pero lo cierto es que en materia laboral, existen varias disposiciones que recogen la concepción romanista, en el sentido indicado. Partiendo de la suprema fuente del orden jurídico, encontramos el artículo 58 Constitucional, que en lo que interesa señala: “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana”. Esta disposición es desarrollada, por el Capítulo II del Código de Trabajo, en el que en forma expresa están señalados los límites a las jornadas diurna, nocturna y mixta, así como los conceptos de jornada ordinaria y extraordinaria. De varias normas contenidas en ese capítulo, particularmente los artículos 135, 138, y de otras como el artículo 88 *ibidem*, se advierte la adopción de la concepción antes señalada del día, como el plazo de veinticuatro horas, que se contabilizan a partir de una media noche, hasta la media noche siguiente”.

(...) De acuerdo con el conjunto de disposiciones legales y aún constitucionales, la jornada ordinaria de trabajo encuentra un límite diario que no puede resultar mayor a ocho horas por día y en las especiales circunstancias autorizadas por

ley (artículo 143 del Código de Trabajo) mayor a doce horas diarias. Entendido el concepto de “día” como lapso de veinticuatro horas, ello implica que durante “un día”, el trabajador únicamente puede ser empleado durante ocho o a lo sumo doce horas, siendo que el restante tiempo es entonces el descanso diario suyo. La obligación patronal es concederle al trabajador/a, el mínimo de veinticuatro horas de descanso absoluto, después de seis días de labores; más dentro de esas veinticuatro horas no es posible contabilizar las de descanso correspondientes al sexto día de labores, pues ello implicaría una superposición de horarios de descanso, en perjuicio directo del trabajador. Y en este aspecto debe considerarse que, la condición lógica y natural a este fundamental derecho al descanso diario, es la de ser un disfrute posterior a la jornada, para que el trabajador recupere sus fuerzas. En el caso que nos ocupa, es cierto que el rol de labores posibilitaba que el actor tuviera veinticuatro horas de descanso continuas, pero desconoce que, las primeras doce horas eran el correspondiente descanso a la jornada diaria anterior. Las restantes doce horas no pueden considerarse como el correspondiente descanso a la jornada diaria siguiente, pues ello desvirtuaría aquella naturaleza consustancial al descanso semanal. Por esa razón esta Sala, con un nuevo estudio de lo considerado en el voto N° 777, de las 10:05 horas del 14 de septiembre del 2005, concluye que, el día de descanso semanal no puede tenerse por cumplido cuando dentro del término de las veinticuatro horas continuas necesarias para completar el día de descanso se encuentra comprendido el descanso diario de un día de labor, pues en ese supuesto se quebranta uno de los dos derechos, sea el descanso diario o bien, el descanso semanal”.

Resultado de todo lo supra, se tiene que es obligación de la parte patronal otorgar a sus trabajadores un día de descanso por cada seis días laborados, con la intención de que el trabajador se recupere tanto física como mentalmente, garantizándose a su vez el derecho a la salud, la convivencia familiar y el esparcimiento. Según la Sala Segunda, el día comienza desde la media noche y finaliza hasta la mitad de la noche siguiente, entendiéndose, así como “día” el lapso completo de veinticuatro horas, de las cuales un trabajador puede ser ocupado

únicamente de ocho horas a un máximo de doce horas diarias -en casos especiales-, siendo las doce horas restantes su descanso diario.

Desde esta óptica, además de la obligación patronal estipulada en el artículo 152 del Código de Trabajo de conceder al trabajador un día de descanso absoluto (el cual debe entenderse como 24 horas según lo analizado líneas atrás) por cada 6 días trabajados; dentro de ese día de descanso no es permitido contabilizar a su vez las horas de descanso diario correspondientes al día sexto laborado, lo cual resulta en una superposición de horarios de descanso en perjuicio de la persona trabajadora y en caso de que la parte patronal actúe de esa manera estaría quebrantando uno de los dos derechos, ya sea el de descanso diario o el de descanso semanal.

En este mismo orden de ideas, la resolución número 2015-000787, añade;

(...) esta Sala se ha decantado por considerar que las personas trabajadoras deben gozar, tanto de descanso diario después de su jornada laboral, como de descanso semanal, éste último constante de al menos un día completo de conformidad con lo establecido por el artículo 152 del Código de Trabajo.

En este sentido se dijo en la resolución n.º 1243-13 de las 9:35 horas del 30 de octubre del 2013: “El artículo 59 de la Constitución Política contempla el derecho de todas las personas que trabajan a disfrutar de un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo. El artículo 152 del Código de Trabajo desarrolla la norma constitucional y establece que la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que solo será con goce de salario para quienes prestan sus servicios en establecimientos comerciales y en los demás casos en que así se haya estipulado. Asimismo, en el párrafo segundo, en lo que es de interés, establece que el empleador que no conceda ese día de descanso quedará obligado a satisfacer, por esa jornada, el doble del salario ordinariamente pagado. La obligación de conceder ese día de descanso responde a la natural necesidad de que la persona trabajadora pueda realmente

recuperarse, física y mentalmente, de la fatiga producida por el trabajo de cada día. Constituye un derecho fundamental, que garantiza también el derecho a la salud -física y emocional-, al tiempo que permite un adecuado desarrollo de la necesaria vida en familia, al promoverse tanto la convivencia como el indispensable esparcimiento. Por esas razones, dentro de la contratación laboral se disponen diferentes períodos destinados al descanso. En efecto, se prevé el que se otorga durante la propia labor diaria, el existente entre una jornada y otra o entre una semana y otra y el descanso anual, correspondiente a las vacaciones. (...) Tal y como se advierte en el recurso, la interpretación del numeral 152 citado ha sido en esos términos, ya que es la forma en que se estima garantizado el cumplimiento de la finalidad del descanso, cual es que la persona trabajadora se desvincule un día completo de sus labores, a fin de que pueda disponer de ese tiempo para el descanso, el esparcimiento o la vida social o en familia, sin estar al pendiente de que en un momento determinado de ese día deba atender cuestiones de índole laboral. En ese sentido, en la sentencia número 746, de las 11:42 horas del 24 de agosto de 2012, en forma expresa, se indicó: "...esta Sala ha resuelto que se debe tratar de un día absoluto de descanso -de las 0 a las 24 horas- (...) Tal es el caso que nos ocupa, en el cual, el trabajador salía de su día laboral a las 6:00 am y volvía a ingresar al día siguiente a las 2:00 pm, es decir, 32 horas después de haber salido de su rol anterior. Esto trajo como consecuencia que nunca haya tenido un día de descanso absoluto entre estos dos roles, ya que terminaba de laborar un día y al día siguiente ya estaba trabajando, aun cuando fuera 32 horas después de haber salido del rol anterior. En los términos de la sentencia transcrita, ambos días debía destinar una parte de dos días consecutivos a labores propias de su trabajo, por lo que no contaba con un día completo de descanso absoluto" (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución número 2015-00787, de las 11 horas 20 minutos del 17 de julio del año 2015).

2.1.3.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Costa Rica relacionados al día de descanso semanal

Costa Rica ha ratificado dos convenios técnicos internacionales relacionados al día de descanso semanal que aún se encuentran en vigor, estos son el número 014 del 25 de septiembre de 1984 y número 106 del 04 de mayo de 1959.

C014 – Convenio sobre el descanso semanal (industrial). En lo más importante, el artículo 1 de este Convenio señala que va dirigido a las personas trabajadoras de las empresas que son consideradas industriales como las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier índole, las construcciones de toda clase y afines, ferrocarriles, tranvías, puertos, depósitos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telefónicas o telegráficas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados, el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano. Empero, da la posibilidad de que cada miembro pueda determinar la línea de diferenciación entre lo que considera industria, comercio y agricultura.

C106 – Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas). En el mismo sentido, el Convenio 106 relacionado también al día de descanso semanal, comprende a todas las personas trabajadoras de los establecimientos comerciales, establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina, e inclusive las oficinas de los miembros de las profesiones liberales, establecimientos, instituciones y administraciones que presten servicios de orden personal, servicios de correos y de telecomunicaciones, empresas de periódicos, teatros y otros lugares públicos de diversión.

Ambos Convenios, delimitan el periodo de descanso al puntualizar que, se tendrá el derecho a un periodo de descanso semanal de mínimo 24 horas ininterrumpidas, en el curso de

cada período de 7 días y agregan que, siempre que sea posible, se deberá conceder a todas las personas trabajadoras de la empresa al mismo tiempo y coincidirá con los días consagrados por las costumbres del país o religión. Esto así en los artículos 2 y 6 respectivamente.

2.1.4. Alcances del día de descanso semanal, sus límites y la desigualdad en su reconocimiento económico entre las personas trabajadoras

Dicho derecho fundamental al descanso semanal tiene rango constitucional estipulándose así en el artículo 59 de la Carta Magna, asimismo, como se explicó antes, el descanso semanal se encuentra constituido en el artículo 152 del Código de Trabajo que reza:

Artículo 152.- Descanso semanal. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que solo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

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.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social.

En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.

A continuación, se procede en este apartado a delimitar los alcances de este instituto jurídico, más no será en estricto orden, pues, se dejará para el final el primer párrafo del artículo *ibidem* relacionado al goce del mismo.

2.1.4.1. Sobre la acumulación, rotación y/o cambio

Primero, en relación a la acumulación de los días de descanso semanal, el derecho costarricense no permite que se de esta situación. Es decir, se deben otorgar cada vez que se cumplan los 6 días de trabajo continuo o la semana de trabajo (Vargas, 2007, p. 55).

Ahora bien, la excepción a lo anterior se localiza en el último párrafo del artículo 152 del Código de Trabajo y aplica para los entes patronales que desarrollan actividades de interés público, en cuyo caso deberán gestionar la autorización de acumulación mensual ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quienes escucharán a las personas trabajadoras interesadas y dictará una resolución razonada que autorizará o negará la solicitud realizada. De este modo, la acumulación de los días de descanso semanal se encuentra sometida a la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Segundo, en cuanto a la rotación del día de descanso semanal,

(...) se desprende que la intención del día libre es disfrutar en un día fijo por semana, ya que al indicar que se gozará después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, se excluye la posibilidad de una rotación, porque ella

llevaría implícita la alteración del número de días de trabajo que tendrían que pasar para disfrutar del día de descanso, salvo que esa rotación se programe y aplique con descansos semanales mayores a un día, pero nunca inferiores. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Pronunciamento número DAJ-AE-337-13, p.3).

Nuevamente la legislación costarricense protege el día de descanso semanal, ya que tácitamente expresa que éste se disfrutará después de cada 6 días de trabajo, descartando la posibilidad de rotación porque ello variaría el número de días de labor continúa por parte de la persona trabajadora.

Y tercero, misma suerte corre el cambio del día de descanso, en cuyo caso se requiere el aviso previo a la parte trabajadora afectada de al menos un mes, esto para el caso de las empresas que aplican roles de trabajo. Las personas trabajadoras tienen el derecho de conocer con anticipación los cambios de roles, conociendo en cuál se encuentran, cuándo se deben pasar a otro y que ese cambio de rol implicará paralelamente un cambio en el día de descanso semanal. Todo lo opuesto generaría inseguridad e incerteza para la parte trabajadora, lo que llevaría a consecuencias negativas en materia de salud, vida familiar y personal (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Pronunciamento número DAJ-AE-337-13, p.4)

Por ende, la práctica de rotar el día de descanso es ilegal, salvo que se trate de turnos de trabajo claramente definidos por mes, en los que los trabajadores sepan de antemano en cuál turno le corresponde. Es importante que siempre entre la finalización de un turno y el inicio de otro, exista el descanso diario completo de 12 horas o si se trata de una semana diferente, debe existir el día de descanso semanal que en este caso sería de 36 horas porque se suman las 12 horas del descanso diario más las 24 horas del día completo de descanso (Ibidem).

Sin embargo, lo anterior no significa que el día de descanso semanal sea de disfrute rigurosamente el domingo, en realidad puede ser cualquier día de la semana. El asunto principal radica en que el día de descanso semanal pactado no sea variado unilateralmente (Ibidem).

2.1.4.2. Sobre la autorización para trabajar

Sobre este tema Vargas (2007, p. 51-53) dice que

La legislación laboral costarricense prohíbe a los empleadores obligar a sus trabajadores a prestar servicios en el descanso semanal. Sin embargo, en el aparte segundo, párrafo segundo, del artículo 152 del Código de la materia, se han establecido las excepciones en que se permite emplear a los trabajadores durante este día.

En ese sentido, para que la persona empleadora exija a sus personas trabajadoras laborar durante su día de descanso, deben concurrir los siguientes escenarios:

- a. Que sea de convenio entre las partes, debe ser decidido de común acuerdo
- b. Que las labores a ejecutar no sean pesadas, insalubres o peligrosas
- c. Que sean ejecutadas en explotaciones agrícolas o ganaderas o industriales, que requieran la continuidad del trabajo por la naturaleza del servicio que prestan. O bien, entes patronales que desarrollan actividades de interés público

En definitiva, es importante para la parte patronal contar con la voluntad de la persona trabajadora para laborar en el día de descanso, ya que en caso contrario podría verse expuesto a sanciones legales. La necesidad patronal de disponer de las personas trabajadoras está subordinada completamente a la voluntad de los trabajadores, pues estos últimos no podrán ser obligados.

2.1.4.3. Sobre el pago si se trabaja

Como se ha dicho, las personas trabajadoras tienen el derecho fundamental e irrenunciable al día de descanso semanal, más si se trabaja de conformidad con las excepciones

supra, el Código de Trabajo en su artículo 152 párrafos segundo y tercero establecen la forma en que debe ser remunerado.

Esta remuneración deberá ser equivalente al doble del salario que la persona trabajadora perciba ordinariamente, salvo en el caso de las personas trabajadoras agrícolas o de ganadería, a quienes se les debe pagar el 50% más del salario percibido ordinariamente, es decir, se le pagaría de la misma forma en la que se cancela la jornada extraordinaria vista antes.

Tenemos, entonces, que el día de descanso debe pagarse únicamente en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador se desempeñe en labores comerciales.
- b) Cuando el trabajador labore en este día.
- c) Para los trabajadores que laboren en el servicio doméstico.
- d) En los casos en que el patrono pague a sus trabajadores el salario de forma quincenal o mensual.
- e) Cuando por costumbre el patrono lo pague (Vargas, 2007, p. 59).

Ahora bien, en el caso de la acumulación del día de descanso semanal, no podrán las personas trabajadoras exigir el pago doble o a tiempo y medio ya que, los días sí serán disfrutados, pero de manera acumulativa al final del mes.

2.1.4.4. La desigualdad existente entre los diferentes sectores laborales en relación con el reconocimiento salarial del día de descanso semanal

Por su parte, en cuanto a la desigualdad existente entre los diferentes sectores laborales, concurre esta situación porque lo natural debería ser que el reconocimiento de pago del día de

descanso semanal cuando no se labora sea igual para todas las personas trabajadoras independientemente del sector laboral en el que se desarrollen. De manera tal que, devenguen salario ese día sin excepción o distinción.

El párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo señala

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto, que solo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

Con mayor claridad explica el Pronunciamiento número DAJ-AE-337-13 de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que, respecto al pago del día de descanso, tenemos que verlo desde la perspectiva de la modalidad de pago de salario utilizada en la empresa, veamos:

En este sentido, si la modalidad de pago es mensual, el descanso semanal debe ser pagado obligatoriamente; ello por cuanto, esta forma de pago reconoce todos los días del mes. En tal sentido, el día de descanso es remunerado, aunque el trabajador no lo labore. Si lo trabajara, se le pagaría un adicional sencillo, por el valor del salario diario, para así completar el pago doble.

Cuando se tiene la modalidad de pago semanal en actividad no comercial, el día de descanso semanal no es pagado. Si lo laboran se paga doble según lo dispone el artículo 152 del Código de Trabajo.

Por ende, si el pago es percibido por mes o quincena, se entiende que se están remunerando salarialmente todos los días del mes, por lo que el día de descanso se disfruta con goce de salario, a contrario *sensu*, cuando se percibe el salario en alguna de las otras modalidades de pago y la actividad en la que se desarrolla la persona trabajadora no es comercial, el día de descanso semanal no es reconocido salarialmente hablando.

Como se observa, se percibe una desigualdad ante el disfrute y pago de este día, pues dependerá del sector en el que se desarrolle laboralmente la persona trabajadora lo que determinará si el día de descanso semanal es con goce de salario o no. De forma tal que, el día de descanso será con goce de salario para las personas trabajadoras que presten sus servicios en el sector comercial y en los demás casos, únicamente cuando así se pacte.

Así las cosas, resulta contradictorio y posible que, en un mismo centro de trabajo los trabajadores perciban salarios diferentes en razón del día de descanso, lo cual con el tiempo resulta en una desigualdad injustificada y en detrimento de las personas trabajadoras que no pertenecen al sector comercial y no reciben su salario de forma mensual.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Descripción del contexto del sitio, en donde se lleva a cabo

Más que una ubicación en un espacio físico, es la necesidad de revisar y replantear la normativa actual al efecto.

Esta investigación se lleva a cabo a partir del contraste establecido entre un sector trabajador establecido y, específicamente, un derecho constitucional agraviado, esto al dejar al libre albedrío del dueño de la producción su condicionamiento, mismo que elegirá a su conveniencia y a favor de sus intereses el solo pagar los días laborados.

A partir de dicha redacción de la norma, es que se procura una propuesta necesaria para mejorar lo que a todas luces evidencia un trato ingrato y desigual.

3.2. Organismo, institución o empresa en donde se realiza

Es a nivel nacional, ya que todas las personas trabajadoras recibirán el pago salarial del día de descanso salarial sin importar el sector para el cual laboren o la modalidad de pago que tengan, lo cual promueve la equidad laboral en el país.

3.3. Características de los participantes

Es importante señalar que la concreción de esta reforma depende de varios factores y ejes influyentes como por ejemplo la Cámara de Comercio, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como la inclusión de un proceso legislativo en Costa Rica y fundamentalmente la voluntad política para promover la igualdad laboral en el país.

3.4. Procedimiento metodológico para la realización del estudio de diagnóstico

Sobre el modelo de investigación es importante indicar que, se trata de una ciencia social (Derecho) asociada a un campo que se rige por la tecnología entendida desde las ciencias exactas pero que al fin y al cabo se ve enmarcada en un ámbito legal y sociológico, y es en vista de esto que el estudio pertenece al paradigma cualitativo, sobre ello Sampieri (2014, p. 587) indica que:

Ciencias exactas como son la física o la química obtendrán gran riqueza a partir del paradigma cuantitativo y las ciencias del comportamiento, de lo humano ampliamente, se enriquecen enormemente bajo el paradigma cualitativo.

Y siendo así, se despoja a esta investigación de la fundamentación estadística y/o matemática siendo que esta no aporta valor en el caso particular, visto lo investigado atañe principalmente a la revisión de la calidad de la normativa y más específicamente sobre la desigualdad real y trato ingrato de la población laboralmente activa desprotegida

Sobre la investigación cualitativa Gertz (citado por Maxwell 1996) manifiesta que “es un proceso interactivo que involucra ‘virajes’ hacia atrás y adelante, entre diferentes componentes del diseño, evaluando las implicancias de los propósitos, teoría, preguntas de investigación, métodos, y amenazas de validez de uno por el otro” (p.3). Por lo que queda claro

que, al haberse analizado la calidad de las normas existentes tanto actuales como anteriores se logra una introspección sobre el abordaje normativo que ha tenido el concepto del párrafo primero del pago del día libre en Costa Rica.

Por último, debe de indicarse que la investigación es de orden fenomenológico, en este sentido Álvarez y Jurgenson (2004, p. 88) indican que “el análisis de los datos consiste en un proceso de lectura, reflexión, escritura y reescritura, lo que permite al investigador transformar la experiencia vivida en una expresión textual”. De este modo, a través del estudio de normativa y doctrina se busca realizar una transparente lectura y reflexión sobre los pormenores que han rodeado dichos términos en el ordenamiento jurídico costarricense.

Es decir, deviene en una seria introspección a partir del análisis documental sobre un punto en particular, en este caso el no pago del día de descanso a los sectores de agricultura, industria y demás, con ocasión de la actividad laboral como discriminatoria; lesionando con ello el principio de progresividad de los derechos fundamentales y derechos humanos.

3.5. Procedimiento metodológico para la elaboración del proyecto propuesto

La elaboración del proyecto propuesto dependerá del objetivo general del proyecto, así como los objetivos específicos, los resultados esperados, las acciones a realizar y los recursos necesarios.

Se deben identificar las personas, grupos políticos e instituciones interesados en el proyecto, así como sus intereses y expectativas; incluyendo los aspectos políticos, económicos, sociales y culturales de actualidad. Identificando obstáculos que puedan surgir por los intereses creados y posesionados en las altas esferas políticas, debiendo llevar a cabo actividades de concientización y humanización para el progreso del proyecto, su impacto, posibles mejoras en la producción y calidad de vida de los trabajadores afectados, asegurando su sostenibilidad y seguridad jurídica pertinente.

En resumen, el procedimiento metodológico para la elaboración del proyecto involucra el análisis de contexto, la estrategia, la evaluación de riesgos, y seguimiento. Cada uno de estos pasos requerirá un conjunto específico de herramientas legales para su desarrollo.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se realiza un análisis e interpretación de los resultados a partir del Proyecto de Ley número 23.140 que propone la modificación del párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo.

4.1. Análisis del Proyecto de Ley número 23.140

Actualmente se encuentra en la corriente legislativa el Proyecto de Ley número 23.140 sobre “Modificación del párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 26 de agosto de 1943 y sus reformas. Reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora” y como se deduce del título, pretende cambiar el artículo 152 del Código de Trabajo de forma tal que, el día de descanso semanal sea reconocido no solo en el sector comercial, sino también en el sector industrial y agrícola.

Este Proyecto fue propuesto por la Fracción completa del Partido Frente Amplio ante el Plenario el 26 de mayo del 2022, el 16 de septiembre del mismo año fue recibido el Proyecto por la Comisión de Asuntos Sociales y el 20 de septiembre ingresó en el orden del día y debate. Posteriormente, en los meses de octubre del 2022 y febrero del 2023 se realizaron las respectivas consultas a entidades como la Corte Suprema de Justicia, la Defensoría de los Habitantes, la Procuraduría General de la República, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otras, empero, a la fecha no se registra algún otro movimiento.

La justificación del Proyecto para dicha modificación, radica principalmente en dos vertientes. La primera, versa sobre la confusión que pueda existir al momento de contabilizar

los días de trabajo, ya que la redacción actual manifiesta que el día de descanso semanal se podrá disfrutar “después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo” lo que supone dos cuadros fácticos diferentes, y lo que se busca con el Proyecto, es ajustar la norma a lo señalado en la Constitución Política que claramente determina “un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo” y a lo regulado en los Convenios Internacionales ratificados en el país supra señalados en la presente investigación.

En segunda instancia, y la más importante para esta investigación, se refiere a la “injustificada discriminación” del no reconocimiento del pago del día de descanso semanal que afecta a las personas trabajadoras de empresas no comerciales, así como la delimitación sobre cuáles establecimientos se entienden como comerciales.

Para los señores diputados de la Fracción del Frente Amplio, “este descanso cobra más sentido si es pagado, pues esa remuneración garantiza la posibilidad de un verdadero descanso y recuperación que persigue este derecho”. Posición que es aquí compartida.

Hacen la importante observación que, en derecho comparado, muchas son las legislaciones laborales que contemplan el pago obligatorio del día de descanso semanal a las personas trabajadoras, como es el caso de México, Ecuador, Perú, Nicaragua, Ecuador y Venezuela.

4.2. Redacción de la norma en el Proyecto de Ley número 23.140

De seguido se incorpora un cuadro que facilita la comparación del artículo 152 párrafo primero del Código de Trabajo vigente, a la luz del artículo propuesto en este Proyecto Ley.

Cuadro 5

Artículo 152: Código de Trabajo versus Proyecto de Ley

Artículo 152 párrafo primero Código de Trabajo	Artículo 152 párrafo primero Proyecto de Ley expediente 23.140
<p>Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto <u>después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo</u>, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que <u>prestan sus servicios en establecimientos comerciales</u> o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.</p>	<p>Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto <u>después de cada seis días de trabajo continuo</u>, que será con goce de salario correspondiente si se tratare de personas que <u>prestan sus servicios en establecimientos comerciales, industriales y agrícolas</u> o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.</p>

Lo resaltado corresponde a las diferencias entre una redacción y otra, más se considera en este estudio que no es suficiente, por lo tanto, en el Capítulo IV se propone otra redacción a la norma.

4.3. Difusión y conocimiento del Proyecto de Ley expediente número 23.140

Siendo que el Proyecto de Ley número 23.140 propone una modificación tan importante para la sociedad trabajadora costarricense en una norma que no ha evolucionado desde su promulgación y que en el fondo representaría un cambio sustancial en relación a la forma en que ha sido reconocido económicamente el día de descanso semanal, mejorando las condiciones de las personas trabajadoras y sus familias, buscando la equidad y el equilibrio para un descanso real y justo sin desigualdades, es que se aplicaron al respecto entrevistas a personas que de una u otra forma podrían estar interesadas en el tema por su condición de persona trabajadora y también por el ámbito laboral y/o profesional en el que se destacan. Se dirá adelante, el detalle de los resultados obtenidos, no sin antes indicar las preguntas realizadas.

4.3.1. Cuestionario aplicado

4.3.1.1. ¿Conoce usted el Proyecto de Ley expediente número 23.140 sobre “Modificación del párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 26 de agosto de 1943 y sus reformas. Reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora”?

4.3.1.2. Si lo conoce, ¿por qué lo conoce?

4.3.1.3. ¿Conoce qué dice el artículo 152 del Código de Trabajo?

4.3.1.4. ¿Sabe cómo se remunera el día de descanso semanal a los trabajadores de los sectores de industria y agricultura?

4.3.1.5. ¿Sabe cómo se remunera el día de descanso semanal a los trabajadores del sector comercial?

4.3.1.6. ¿Existe alguna diferencia?

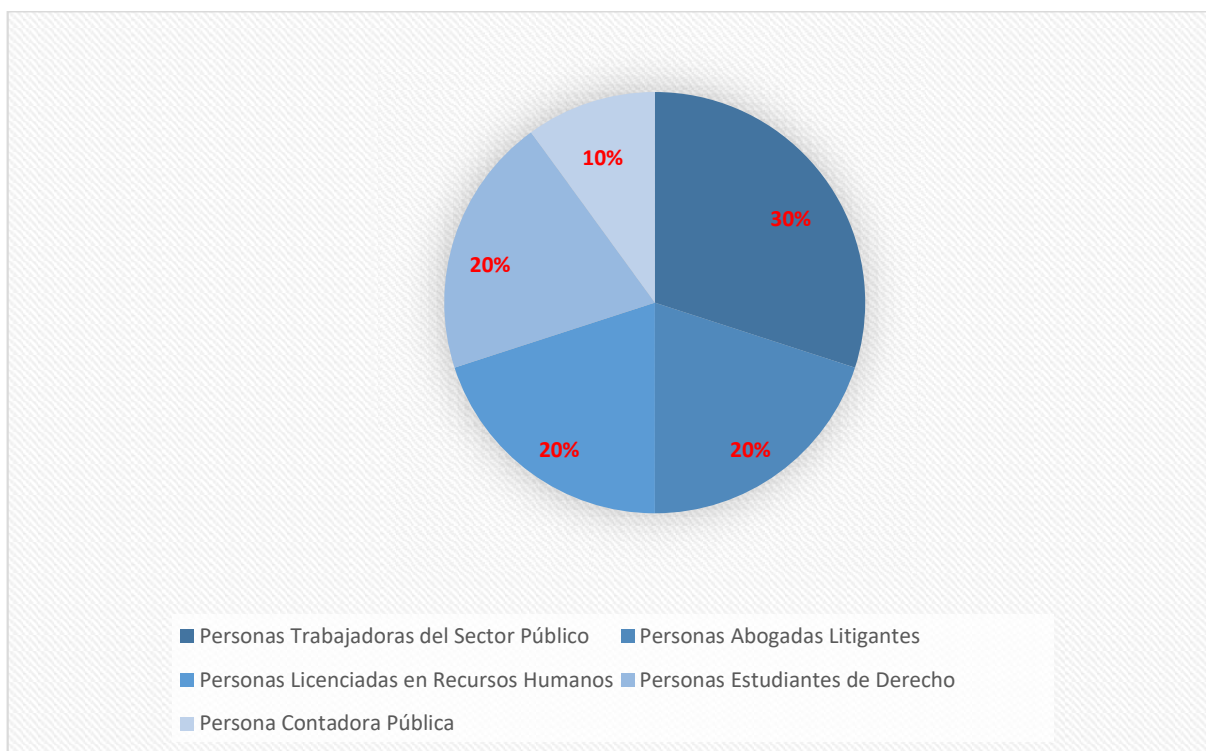
4.3.1.7. ¿A qué se debe esa diferenciación?

4.3.1.8. ¿Considera que es necesario un ajuste en dicha forma de pago?

4.3.2. Resultados obtenidos

Gráfico 1

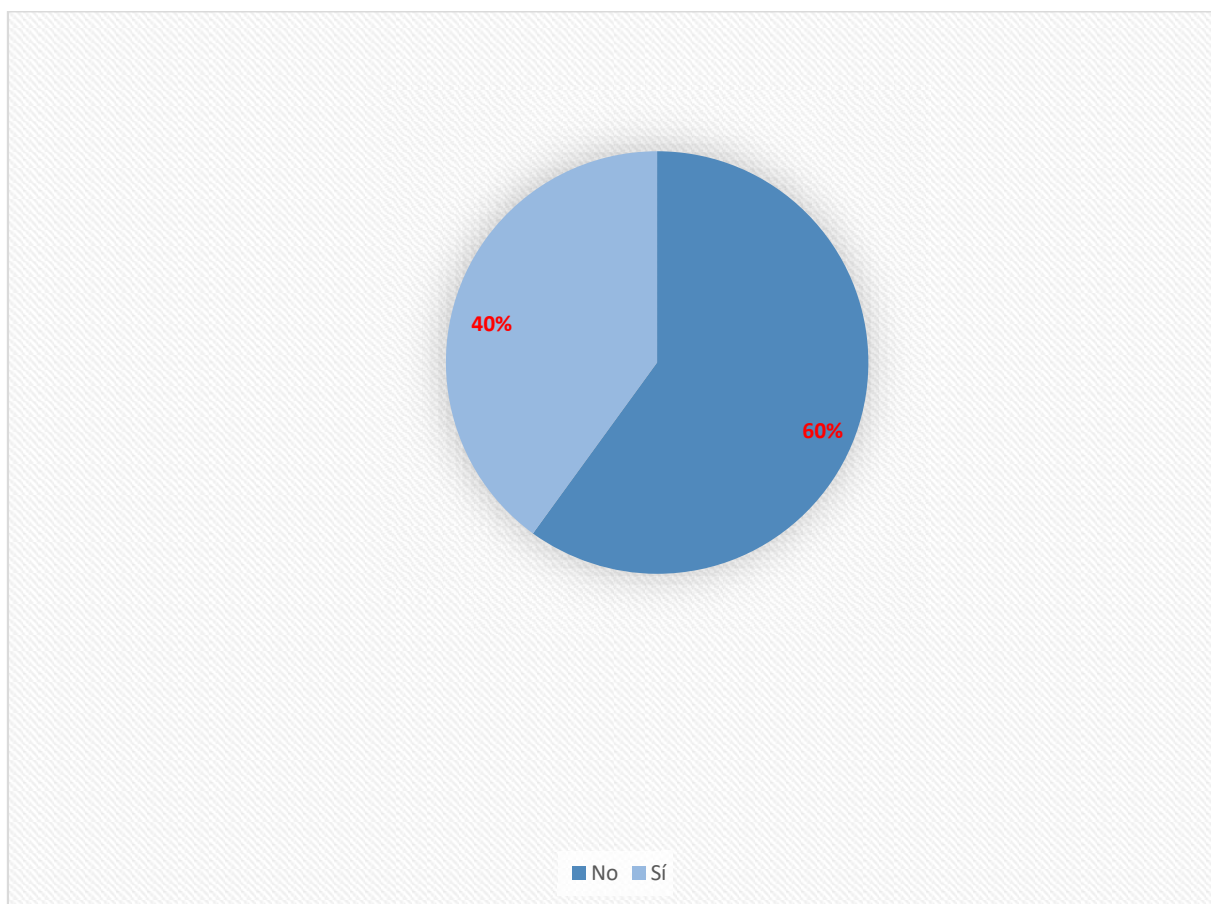
Personas entrevistadas



Nota. Elaboración propia. El gráfico corresponde a las personas entrevistadas, cuya muestra es de 10 individuos.

Gráfico 2

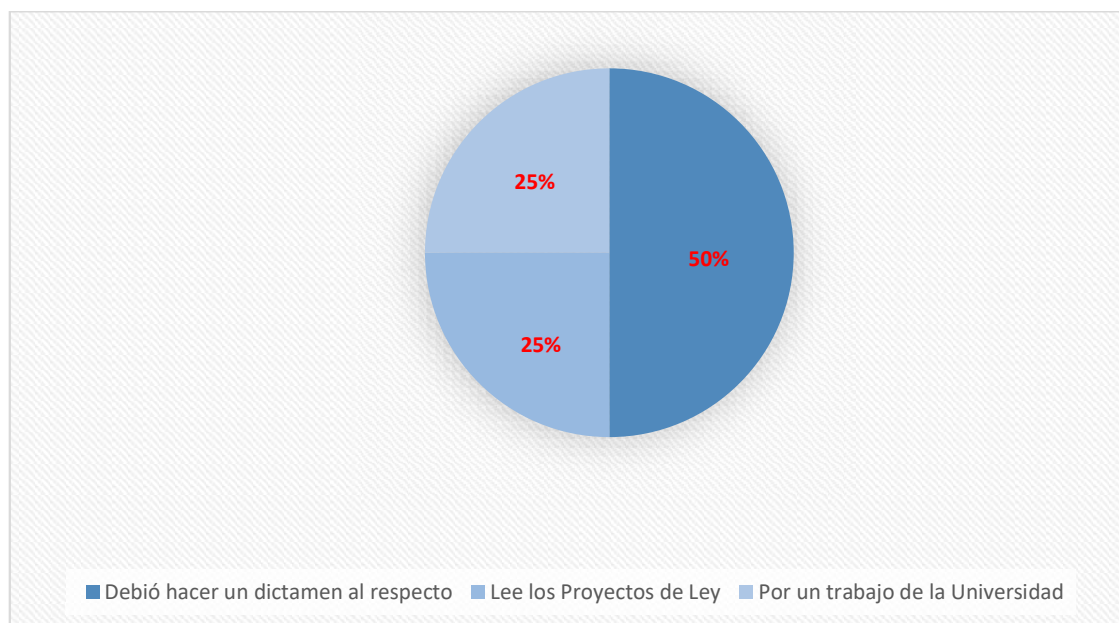
Conocimiento del Proyecto de Ley número 23.140



Nota. Elaboración propia. El gráfico representa las respuestas dadas a la pregunta 4.3.1.1.

Gráfico 3

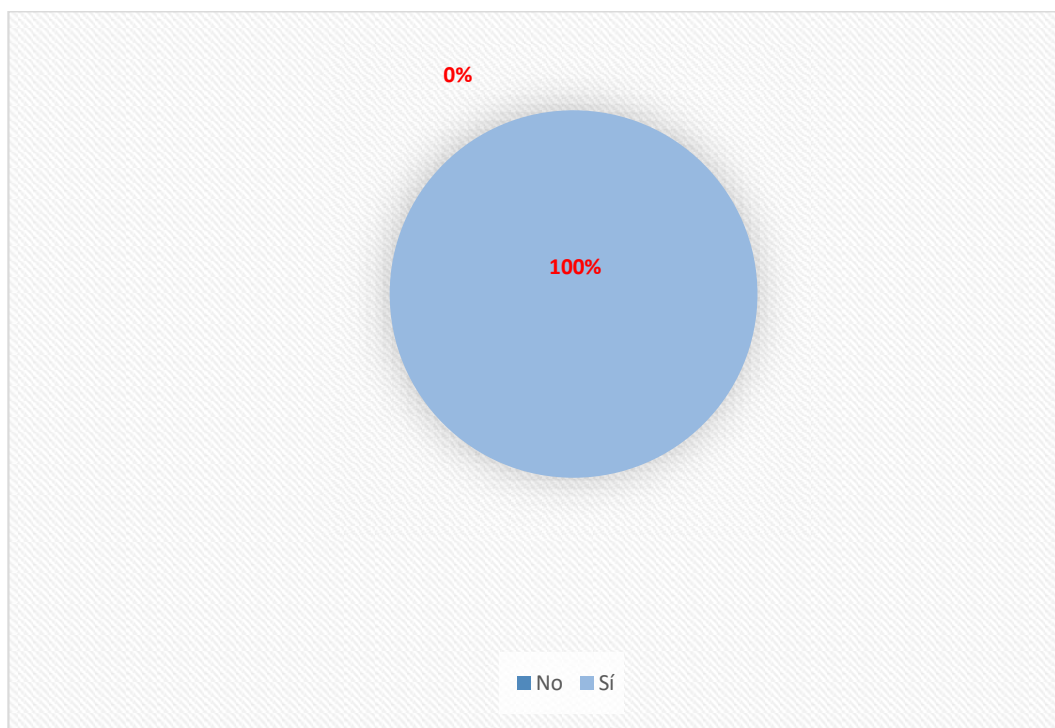
Medio por el cual se conoció el Proyecto de Ley número 23.140



Nota. Elaboración propia. El gráfico representa las respuestas dadas a la pregunta 4.3.1.2. sobre 4 personas que conocen el Proyecto de Ley aquí en análisis

Gráfico 4

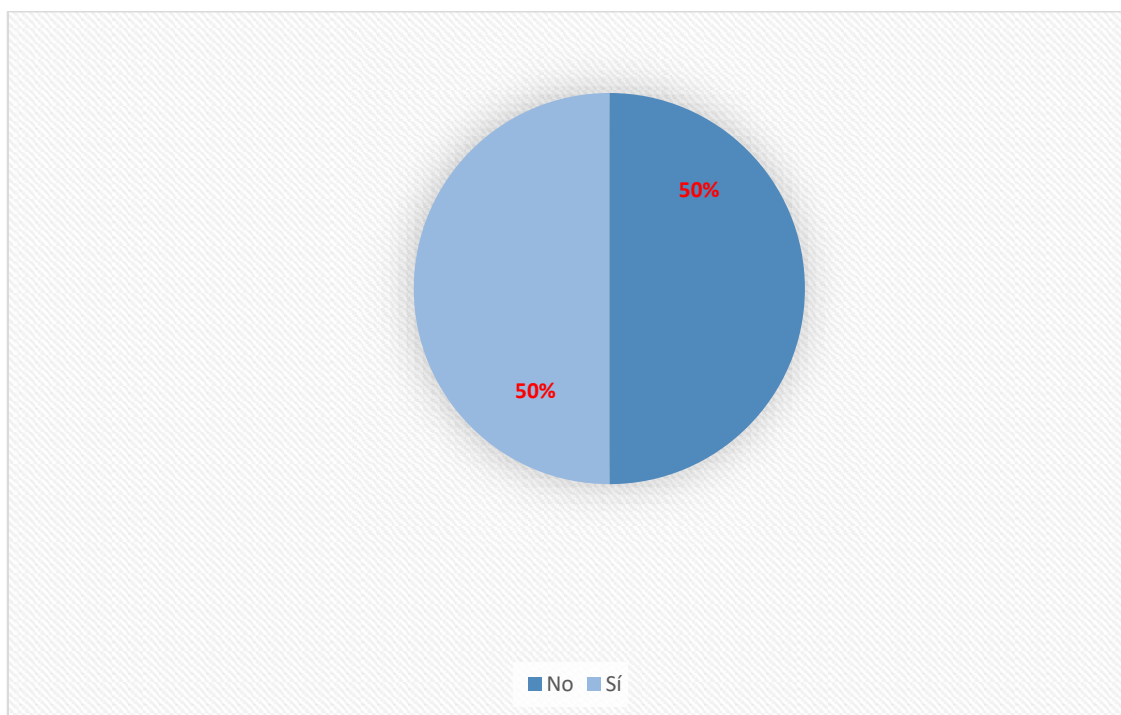
Conocimiento del artículo 152 del Código de Trabajo



Nota. Elaboración propia. El gráfico representa las respuestas dadas a la pregunta 4.3.1.3. y todas las personas entrevistadas señalan conocer el artículo 152 del Código de Trabajo

Gráfico 5

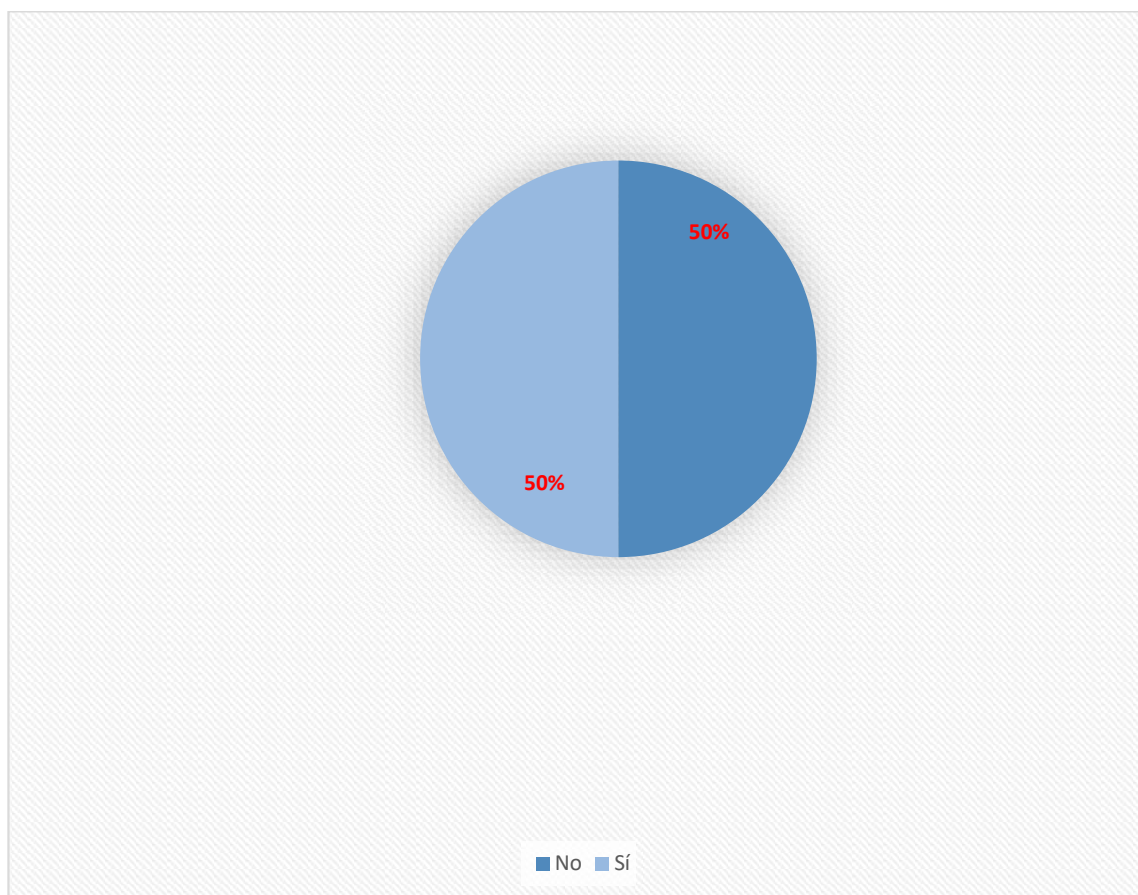
Remuneración del día de descanso semanal en los sectores de industria y agricultura



Nota. Elaboración propia. El gráfico representa las respuestas dadas a la pregunta 4.3.1.4.

Gráfico 6

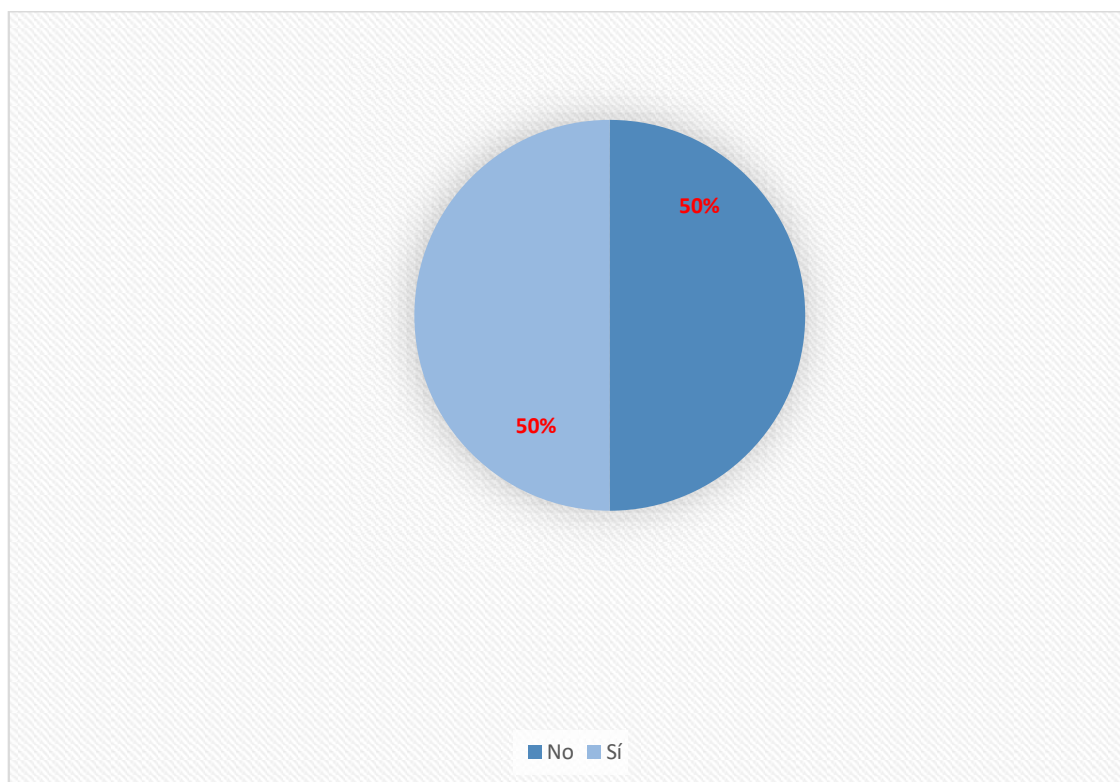
Remuneración del día de descanso semanal en el sector comercial



Nota. Elaboración propia. El gráfico representa las respuestas dadas a la pregunta 4.3.1.5.

Gráfico 7

Conocimiento de la diferencia entre sectores



Nota. Elaboración propia. El gráfico representa las respuestas dadas a la pregunta 4.3.1.6.

Al realizar la pregunta 4.3.1.7. las personas entrevistadas conocedoras de la desigualdad de pago existente entre los sectores laborales, contestan que esta diferenciación se debe a tres supuestos:

- a. Al cálculo de los días laborados y que se paga efectivamente los días laborales para unos casos.
- b. Al pago de solo los días laborados, es decir, el tiempo efectivo de trabajo.
- c. Al pago solo de los días laborados en los sectores agrícola, servicio e industrial.

Finalmente, a la pregunta 4.3.1.8. sobre la necesidad de un ajuste a la manera de pago establecida en el artículo 152 del Código de Trabajo, todas las personas entrevistadas, después

de la debida explicación, coinciden que es importante para las personas trabajadoras el ajuste en pro de la aplicación del principio protector, principio de razonabilidad e igualdad salarial.

Como puede verse de la muestra realizada, el conocimiento de este Proyecto de Ley es ligeramente poco, más el conocimiento de la normativa actual y vigente es unánime. Resulta también muy significativo que, todos los entrevistados concuerdan en que sí es necesaria la modificación al artículo 152 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- 5.1.1.** El descanso semanal implica detenerse para reponer fuerzas ante el cansancio y el vocablo se encuentra estrechamente vinculado con el trabajo.

 - 5.1.2.** El descanso semanal desde la óptica jurídica laboral, es de interés tanto para la persona trabajadora como también para la persona empleadora, por cuanto el reposo provoca un respiro en el que se adquieren nuevos bríos y a su vez un mejor desempeño laboral.
-

- 5.1.3.** Al contrarrestar la fatiga física y mental, se resguarda la salud de la persona trabajadora con lo cual se reduce la posibilidad de ausencias o incapacidades por enfermedad.
- 5.1.4.** El instituto de la jornada de trabajo se encuentra entrelazado con el concepto de descanso laboral. No obstante, la ordinaria se entiende como el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.
- 5.1.5.** Toda labor que se ejecute fuera de los límites laborales de la jornada ordinaria, debe considerarse como tiempo extraordinario o jornada extraordinaria, la cual debe remunerarse con un cincuenta por ciento más sobre el salario que ordinariamente recibe la persona trabajadora.
- 5.1.6.** El horario se entiende como el lapso dentro de la jornada de trabajo, en el cual se ubica el número de horas que deben laborarse como máximo en cada jornada.
- 5.1.7.** El descanso y ocio no son sinónimos. El ocio se refiere a las demás actividades a las que la persona puede enfocarse de forma voluntaria, sea ello para descansar, divertirse, participar socialmente o formarse, ello de forma separada de las obligaciones laborales.
- 5.1.8.** Los límites a las jornadas laborales sean ordinarias o extraordinarias, dan como resultado el tiempo de ocio y descanso. Pudiéndose aplicar la fórmula: horas de la semana – jornada laboral = tiempo para ocio y descanso.
- 5.1.9.** El descanso durante la jornada se encuentra regulado en el artículo en el Código de Trabajo y corresponde a un breve descanso de media hora que se da aproximadamente a la mitad de la jornada. Asimismo, el descanso anual o vacaciones es fijado en dos semanas por cada cincuenta semanas trabajadas de forma continua.
-

- 5.1.10.** Es obligación de la parte patronal otorgar a sus trabajadores un día de descanso por cada seis días laborados, con la intención de que el trabajador pueda recuperarse tanto física como mentalmente, garantizándose a su vez el derecho a la salud, la convivencia familiar y el esparcimiento.
- 5.1.11.** De conformidad con la legislación costarricense no es posible la acumulación de los días de descanso semanal, salvo en actividades de interés público en cuyo caso la parte patronal tendrá que solicitar la respectiva autorización ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 5.1.12.** Tampoco es posible la rotación del día de descanso. Más excepcionalmente se permite el cambio con aviso previo a la parte trabajadora afectada con al menos un mes de anticipación y es para el caso de las empresas que aplican roles de trabajo.
- 5.1.13.** El día de descanso semanal puede ser cualquier día de la semana, no necesaria y rigurosamente de disfrute en día domingo. El asunto principal radica en que el día de descanso semanal pactado no puede ser variado unilateralmente.
- 5.1.14.** Se prohíbe a la parte empleadora obligar a sus trabajadores a prestar servicios en el descanso semanal. Empero, para que la persona empleadora pueda pedir a las personas trabajadoras laborar, deben darse los siguientes escenarios: i. Que sea de convenio entre las partes, es decir, debe ser decidido de común acuerdo, ii. Que las labores a ejecutar no sean pesadas, insalubres o peligrosas y iii. Que sean ejecutadas en explotaciones agrícolas o ganaderas o industriales, que requieran la continuidad del trabajo por la naturaleza del servicio que prestan. O bien, entes patronales que desarrollan actividades de interés público.
- 5.1.15.** Si se trabaja el día de descanso semanal, la remuneración deberá ser equivalente al doble del salario que la persona trabajadora perciba
-

ordinariamente, salvo en el caso de las personas trabajadoras agrícolas o de ganadería, a quienes se les debe pagar el 50% más del salario percibido ordinariamente, es decir, se le pagaría de la misma forma en la que se cancela la jornada extraordinaria vista antes.

- 5.1.16.** Lo natural debería ser que el reconocimiento de pago del día de descanso semanal cuando no se labora, sea igual para todas las personas trabajadoras independientemente del sector laboral en el que se desarrollen. De manera tal que, devenguen salario ese día sin excepción o distinción.
- 5.1.17.** Si el pago es percibido por mes o quincena, se entiende que se están remunerando salarialmente todos los días del mes, por lo que el día de descanso se disfruta con goce de salario, al contrario, cuando se percibe el salario en alguna de las otras modalidades de pago y la actividad en la que se desarrolla la persona trabajadora no es comercial, el día de descanso semanal no es reconocido salarialmente hablando.
- 5.1.18.** Actualmente se encuentra en la corriente legislativa el Proyecto de Ley número 23.140 sobre “Modificación del párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 26 de agosto de 1943 y sus reformas. Reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora” y como se deduce del título, pretende cambiar el párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo de forma tal que, el día de descanso semanal sea reconocido no solo en el sector comercial, sino también en el sector industrial, de servicio y agrícola.
- 5.1.19.** De las entrevistas realizadas se concluye que, el conocimiento de este Proyecto de Ley es ligeramente poco, por cuanto en la corriente legislativa se está llevando a cabo apenas el periodo ordinario que ha acaparado el proyecto de jornadas 4 x 3 y en periodo extraordinario el tema de marras, en tanto el conocimiento de la normativa actual y vigente es unánime. Resulta también muy significativo que, todos los entrevistados concuerdan en que sí
-

es necesaria la modificación al párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo.

- 5.1.20.** Si bien se procuró obtener datos fehacientes a nivel del Archivo Nacional, Biblioteca de la Asamblea Legislativa y la Fracción de Legislativa del Frente Amplio mediante sus asesores legales (Dptdo. Jonathan Prendas), sobre el espíritu de dicha norma generada en los años 1943; lastimosamente, no se logra la obtención de algún acuerdo o discusión en plenario de aquellos asambleístas de turno, sobre la justificación respecto a la discriminación que nos ocupa.

No obstante, a raíz de la inexistencia de discusiones o criterios jurídicos es que deja a estas clases trabajadoras sin mayor igualdad ante los de comercio, resultando no ser iguales ante la ley; lo que lleva a presumir, surge a partir del poder económico/político (latifundios) a nivel agrícola y comercial con el que siempre se han excluido o rezagado los derechos naturales, inalienables e irrenunciables establecidos en nuestra constitución política y derecho positivo que nos rige a la fecha a éstos sectores laborales más vulnerables en nuestro país.

5.2. Recomendaciones

5.2.1. A la Asamblea Legislativa

Promover el Proyecto de Ley número 23.140 sobre “Modificación del párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 26 de agosto de 1943 y sus reformas. Reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora”.

Realizar las consultas constitucionales correspondientes y de ser posible mejorar la redacción propuesta de manera tal que no exista margen de interpretación sobre los sectores a

aplicar, ello por poca claridad en la redacción, o bien, buscar una redacción más general de forma que no quede ningún sector laboral fuera de la regulación.

Asimismo, se considera importante conocer la opinión de los sectores a los que va a beneficiar o afectar la modificación que se pretende, así como la opinión de estudiosos y expertos en materia laboral de diferentes sectores de la sociedad civil.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Una vez terminada la fase investigativa con la metodología expuesta ya aplicada y tomando en consideración eso y lo manifestado por las personas entrevistadas, teniendo en cuenta también la importancia que tiene y que se expuso en esta investigación el día de

descanso semanal tanto para las personas trabajadoras como para las personas empleadoras; cuyo objetivo radica en recuperar la energía física y mental que fue consumida durante la semana laboral, así como evitar fatigas que puedan repercutir en la salud de la persona trabajadora, lo que de forma paralela impide ausencias por justa causa; pago de incapacidades, activación del sistema de salud y otros, lo que da como resultado que su remuneración sin distinción alguna tenga razón de ser, ya que se estaría garantizando el descanso real.

Y, si bien es cierto, se cuenta con un Proyecto de Ley que intenta cubrir lo dicho, es decir, que busca el reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora; se considera que los cambios propuestos no son suficientes, ni claros y podrían dejar algún sector fuera de la modificación planteada con lo cual no vendría a resolver el problema original y por el contrario prevalecería la desigualdad, o en su defecto, no podría quedar clara su aplicación.

Por lo tanto, se propone aquí una redacción que se considera es más amplia, más clara que pretende eliminar la desigualdad expuesta y hacer posible su aplicación.

Se transcribe nuevamente el cuadro comparativo y se agrega la propuesta resultado de la presente investigación:

“Trato desigual entre las personas trabajadoras del sector comercial y las personas trabajadoras de los demás sectores ante el pago del día de descanso semanal”.

Cuadro 6

Artículo 152: Código de Trabajo - Proyecto de Ley - Propuesta de Investigación

Artículo 152 párrafo primero Código de Trabajo	Artículo 152 párrafo primero Proyecto de Ley expediente 23.140
Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto <u>después de cada semana o de cada seis días de trabajo</u>	Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto <u>después de cada seis días de trabajo continuo</u> , que será con goce de salario

<p><u>continuo</u>, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que <u>prestan sus servicios en establecimientos comerciales</u> o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.</p>	<p>correspondiente si se tratare de personas que <u>prestan sus servicios en establecimientos comerciales, industriales y agrícolas</u> o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.</p>
<p>Artículo 152 párrafo primero Propuesta de investigación</p>	<p>Toda <u>persona trabajadora</u> tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto <u>después de cada seis días de trabajo continuo, que será con el goce de salario correspondiente.</u></p>

BIBLIOGRAFÍA

Doctrina

Briones Briones, E. (2019). Laborales Constitucionales, de Cara a la Reforma Procesal Laboral. *Revista de Ciencias Jurídicas No. 148*, p. 73-111

Cabanellas de Torres, G. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta

Calderón Devandas, P. (2008). *La flexibilidad laboral y su repercusión en el derecho al descanso de las personas trabajadoras del sector privado costarricense*. Tesis de graduación para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho: Universidad de Costa Rica

Cámara de Comercio de Costa Rica. (sf). Jornada Laboral y Horario de Trabajo. *Guía Básica de Regulación Laboral en Costa Rica*, p.6

Duarte Briones, O. (2003). *El principio de la limitación constitucional de la jornada de trabajo y sus excepciones*. Universidad Estatal a Distancia

Nuestra Sagrada Biblia. (2012). *Éxodo 20: 8-11*. Editorial San Pablo

Ramírez, L. (2018). *Derecho del Trabajo: Manual práctico para representantes sindicales, relaciones individuales, contratos de trabajo*. Euros Editoriales S.R.L

Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 28 de mayo del 2023 de <https://dle.rae.es/descanso?m=form>

Retana Acevedo, A. (2017). *Guía práctica de cálculos laborales en Costa Rica según el Código de Trabajo reformado: para la contratación, la administración salarial y la ruptura de contratos*. Litografía e Imprenta Segura Hermanos Sociedad Anónima

Trillo Párraga, F. (2016). *Jornada de Trabajo, Descansos, Permisos y Vacaciones*. Editorial Bormarzo SL

Vargas Chavarría, E. (2007). *La jornada de trabajo y el descanso semanal: (con jurisprudencia)*. Investigaciones Jurídicas

Villamar López, L y Guerra González, M. (2021). La revaloración del ocio, más que del tiempo libre. *Revista Estudios (42)*, sp

Normativa

Constitución Política de Costa Rica. (2005). Editec Editores Sociedad Anónima

Ley número 2. *Código de Trabajo: Incluye Reforma Procesal Laboral*. (2016). Editorial Juritexto Sociedad Anónima

Ley 9803. *Celebración nacional del primero de diciembre como día de la abolición del ejército y día feriado de pago no obligatorio*. Recuperado el 04 de junio del 2023 de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=91811&nValor3=121259&strTipM=TC#:~:text=Los%20practicantes%20de%20religiones%20distintas,patrono%20estar%C3%A1%20obligado%20a%20concederlo.

Ley 9875. *Traslado de los feriados a los lunes, con el fin de promover la visita interna y el turismo durante los años 2020 al 2024*. Recuperado el 04 de junio del 2023 de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=91956

C014. *Convenio sobre descanso semanal (industria)*. Recuperado el 05 de junio del 2023 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159:NO

C106. *Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*. Recuperado el 05 de junio del 2023 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO

Resoluciones judiciales

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 2012-000627, de las nueve horas cuarenta minutos del veintisiete de julio del dos mil doce

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto número 01116-2012, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del doce de diciembre del dos mil doce

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 2015-00787, de las once horas veinte minutos del diecisiete de julio del año dos mil quince

Pronunciamientos

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2009). *Pronunciamiento número DAJ-AE-154-09*. Dirección de Asuntos Jurídicos. Departamento de Asesoría Externa

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2010). *Pronunciamiento número DAJ-AE-014-2010*. Dirección de Asuntos Jurídicos. Departamento de Asesoría Externa

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2013). *Pronunciamiento número DAJ-AE-337-13*. Dirección de Asuntos Jurídicos. Departamento de Asesoría Externa

ANEXO

**Proyecto de Ley
Expediente número 23.140**

Modificación del párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley número 2 del 26 de agosto de 1943 y sus Reformas. Reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

MODIFICACIÓN DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 152 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DE 26 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS. RECONOCIMIENTO DEL PAGO DEL DÍA DE DESCANSO PARA LA CLASE TRABAJADORA

VARIOS SEÑORES DIPUTADOS Y SEÑORAS DIPUTADAS

EXPEDIENTE N.º 23.140

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

NOTA: A solicitud de la parte interesada, este Departamento no realizó la revisión de errores formales, materiales e idiomáticos que pueda tener este proyecto de ley.

PROYECTO DE LEY

MODIFICACIÓN DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 152 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DE 26 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS. RECONOCIMIENTO DEL PAGO DEL DÍA DE DESCANSO PARA LA CLASE TRABAJADORA

Expediente N.º 23.140

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley pretende reformar el artículo 152 del Código de Trabajo para superar la discusión sobre el cómputo de días de trabajo para efecto de la semana de trabajo y para acabar con la arbitraria discriminación normativa que existe en perjuicio de las personas trabajadores de actividades no comerciales al momento de reconocer el día de descanso semanal pagado estipulado en dicho artículo.

El párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo actualmente establece que: *“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.”* Lo anterior, si bien reconoce el derecho al descanso semanal de la clase trabajadora, contiene dos problemas que este proyecto de ley aborda. A saber, la innecesaria confusión a la hora de contabilizar los días de trabajo, *“después de cada semana”* o *“de cada seis días de trabajo continuo”*, y la injustificada discriminación de no reconocimiento de pago en el día de descanso, en detrimento de las personas trabajadoras de establecimientos no comerciales y el eventual debate sobre cuáles establecimiento son o no comerciales a la luz de esta norma.

El derecho al descanso es uno de los derechos fundamentales del trabajador. **El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que**

permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales de toda persona trabajadora.

La legislación laboral consagra como regla general, la obligación de todo empleador de dar descanso semanal a todos sus trabajadores. Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o faltando, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Este descanso cobra más sentido si es pagado, pues esa remuneración garantiza la posibilidad de un verdadero descanso y recuperación que persigue este derecho.

El reconocimiento del día de descanso pagado responde a un amplio desarrollo filosófico y jurídico sobre la dignificación del trabajo y la justa retribución por el trabajo realizado en el marco de una relación laboral. Resulta interesante e ilustrativo citar lo expuesto por el jurista español Guillermo Cabanellas, en cuanto a este derecho:

“A la actividad psicofísica del trabajo se contraponen el descanso, que permite la reposición de las energías físicas y el alivio de las tensiones mentales originadas por la prestación de los servicios. El trabajo ininterrumpido, sin jornada alguna de tregua, conspira contra la vida individual y familiar del trabajador; económicamente, al no permitir la reposición conveniente de las energías físicas, enfrenta con trabajadores progresivamente debilitados y de menor rendimiento... Actualmente, el descanso semanal está admitido, consagrado e impuesto como una obligación legal en todos los países civilizados. Se ha tenido en cuenta que el trabajador, tras cumplir toda una jornada, no tiene bastante con la tarde y con la noche para reparar fuerzas; acumula así, a diario, una fatiga cada vez más intensa (fatiga física y fatiga cerebral) que debe liquidar de tiempo en tiempo; constituye el descanso semanal una válvula de seguridad que impide a la máquina humana estallar bajo la presión de fatiga excesiva”

(CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 686, 690).

Históricamente, en la antigua Roma, cada ocho días había un “*nundinae*”. Era un día de mercado, durante el cual los niños fueron eximidos de la escuela y la plebe dejó de trabajar en el campo y vino a la ciudad para vender el producto de su trabajo o practicar ritos religiosos. Más recientemente, en el Calendario Revolucionario Francés se tenían semanas de diez días y permitía el *décadi*, uno de los diez días,

como un día de ocio. En las culturas con una semana de cuatro días laborales, los tres Sabbaths deriva de la tradición religiosa principal de la cultura: viernes (musulmán), sábado (judío), y domingo (cristiano).

El concepto actual del descanso de fin de semana contemporáneo surgió en Gran Bretaña en el marco de la industrialización en la primera parte del siglo XIX y originalmente era un acuerdo entre los dueños de la fábrica y los trabajadores, permitiendo la tarde del sábado a partir de las dos de la tarde para que el personal estuviera disponible para el trabajo *“sobrio y refrescado el lunes por la mañana”*.

En 1908, la primera semana de trabajo de cinco días en los Estados Unidos fue instituida en un molino de algodón de Nueva Inglaterra para que los trabajadores judíos no tuvieran que trabajar en el sábado desde el atardecer del viernes al tardecer del sábado. En 1929, la Unión de Trabajadores de la Ropa Amalgamada de América fue el primer sindicato en exigir una semana de trabajo de cinco días y recibirla. Después de eso, el resto de los Estados Unidos siguió lentamente, pero no fue sino hasta 1940, cuando una disposición de la Ley de Normas de Trabajo Justo mandó un máximo de 40 horas de semana de trabajo y el fin de semana de dos días fue adoptado en todo Estados Unidos.

En los decenios siguientes, un número cada vez mayor de países adoptó un fin de semana de dos días para armonizar con los mercados internacionales. El anterior repaso histórico refleja el avance progresivo del reconocimiento del derecho al descanso semanal y su pago en el mundo, así como los beneficios que tanto para los trabajadores como para los patrones significa la posibilidad del descanso en condiciones de dignidad y progresividad. Nuestra legislación interna también debe reflejar estos avances.

La Organización Internacional del Trabajo define actualmente una semana de trabajo que excede las 48 horas como excesiva y un estudio realizado en 2007 por la propia OIT encontró que al menos 614,2 millones de personas en todo el mundo estaban trabajando horas excesivas y en muchos casos, con pagas mínimas, lo que impide tanto el descanso como el desarrollo de las condiciones materiales de la persona trabajadora y su familia.

En muchas legislaciones laborales de países de la región como México, Ecuador, Perú, Nicaragua, Ecuador, Venezuela, entre otras, contemplan el pago obligatorio del día de descanso de las personas trabajadoras.

En Costa Rica, el texto vigente del artículo 152 del Código de Trabajo ha sido objeto de dos modificaciones mediante la Ley N.º 859 del 2 mayo 1947 y la Ley N.º 3372 del 6 agosto 1964 y también fue objeto de análisis por parte de la Sala Constitucional en el año 2001 a raíz de varias acciones de inconstitucionalidad que condujeron a una relectura de dicha norma. Estas reformas reflejan la naturaleza cambiante de las normas laborales que de manera progresiva deben tender a ampliar la tutela de los derechos e intereses de las personas trabajadoras y de la sociedad en general.

Mediante la resolución 10842-2001, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia determinó que las frases “*después de cada semana*” o “*de cada seis días de trabajo continuo*” se refieren a dos supuestos fácticos diferentes y con base en ello avaló que el patrono interpretara el artículo en el sentido de otorgar a las personas trabajadoras a su cargo el día de descanso posterior a una semana de trabajo, es decir, al octavo día. En el por tanto de la resolución señalada se concluyó:

“Se declara sin lugar la acción en cuanto se dirige contra el párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, el cual no resulta inconstitucional siempre y cuando se interprete que la frase “después de cada semana o cada seis días de trabajo continuo” no contiene una alternativa u opción para el patrono, sino que se refiere a dos situaciones de hecho distintas.” En aras de evitar que se caiga en odiosas e innecesarias interpretaciones sobre cuándo debe otorgarse el día de descanso, la presente iniciativa propone suprimir del artículo 152 del Código de Trabajo la frase “*después de cada semana*” manteniendo la frase “*después de cada seis días de trabajo continuo*”, de forma que, la normativa laboral se ajuste a lo que establece nuestra Constitución Política y los Convenios Internacionales, sobre la materia.

Efectivamente, el artículo 59 de nuestra Constitución Política establece que todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo. En la resolución N° 1243-13 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las 9:35 horas del 30 de octubre del 2013 desarrolló el marco jurídico fundamental sobre esta cuestión en el marco del artículo 59 constitucional, indicando, entre otras cosas que:

“El artículo 59 de la Constitución Política contempla el derecho de todas las personas que trabajan a disfrutar de un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo. (...) La obligación de conceder ese día de descanso responde a la natural necesidad de que la persona trabajadora pueda realmente recuperarse, física y mentalmente, de la fatiga producida por el trabajo de cada día. Constituye un derecho fundamental, que garantiza también el derecho a la salud -física y emocional-, al tiempo que permite un adecuado desarrollo de la necesaria vida en familia, al promoverse tanto la convivencia como el indispensable esparcimiento. (...) La interpretación del

numeral 152 citado ha sido en esos términos, ya que es la forma en que se estima garantizado el cumplimiento de la finalidad del descanso, cual es que la persona trabajadora pueda desvincularse un día completo de sus labores, a fin de que pueda disponer de ese tiempo para el descanso, el esparcimiento o la vida social o en familia, sin estar al pendiente de que en un momento determinado de ese día deba atender cuestiones de índole laboral."

En el mismo orden de ideas, el Convenio Número 14 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado "*Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales*", ratificado por la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica mediante la Ley 6765 de siete de junio 1982, establece en su numeral 2, incisos primero y segundo que:

"Artículo 2: 1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región".

Es decir, el numeral 59 de la Constitución Política de 1949 otorga el derecho al día de descanso semanal después de seis días consecutivos de trabajo, situación que también se da en el artículo 2 del Convenio Número 14 de la Organización Internacional del Trabajo, que también reconoce un descanso mínimo de veinticuatro horas en el curso de cada siete días.

El párrafo primero del artículo 152 de nuestro Código de Trabajo establece una discriminación grosera, sin ningún sustento técnico, contra las personas trabajadoras que no trabajan en establecimientos comerciales, pues únicamente bajo ese supuesto reconoce que se le debe pagar el día de descanso. Por lo anterior, también resulta necesario armonizar y consolidar, sin discriminaciones, la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, adecuándolas para convertirlas en instrumentos que alienten la productividad y con ello el desarrollo nacional.

La medida propuesta en la presente iniciativa generaría mayor competitividad para el país y mejores condiciones de vida para los habitantes. Para el año 2016, de los

cerca de 2,1 millones de trabajadores en Costa Rica, el 18,8% (cerca de 365 mil personas) trabajaban en comercio y servicios, el cual es el sector donde más se concentran las fuentes laborales y donde ya se reconoce el derecho al descansado semanal pagado. Además, se estima que las compañías extranjeras emplean a 90.000 personas en el país, con un 61% trabajando en empresas de servicios comerciales, lo que demuestra que la generación de condiciones de empleo dignas con derecho al descanso semanal pagado mejora la competitividad de las empresas y debe trasladarse también a otros sectores de nuestra economía.

La presente propuesta además toma como insumos los distintos criterios técnicos vertidos en el marco del Expediente Legislativo N.º 20468, presentado a corriente legislativa por la entonces diputada Patricia Mora Castellanos.

De ser aprobado este proyecto se avanzaría hacia un régimen de relaciones del trabajo más equitativo y democrático, en el cual predomine la dignificación de la persona trabajadora y el justo pago por su fuerza de trabajo en pos del mejoramiento de las condiciones de vida suyas y de su familia.

Por las razones anteriormente expuestas sometemos a consideración de la Asamblea Legislativa el presente proyecto de ley para su estudio y aprobación por parte de las señoras diputadas y los señores diputados.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA:

MODIFICACIÓN DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 152 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DE 26 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS. RECONOCIMIENTO DEL PAGO DEL DÍA DE DESCANSO PARA LA CLASE TRABAJADORA

ARTÍCULO ÚNICO- Se modifica el párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 26 de agosto de 1943 y sus reformas, para que en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 152- Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada seis días de trabajo continuo, que será con goce de salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en

establecimientos comerciales, industriales y agrícolas o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

(...)

Rige a partir de su publicación

Antonio José Ortega Gutiérrez

Jonathan Jesús Acuña Soto

Sofía Alejandra Guillén Pérez

Rocío Alfaro Molina

Andrés Ariel Robles Barrantes

Priscilla Vindas Salazar

Diputados y diputadas

06 de junio de 2022

NOTAS: Este proyecto aún no tiene comisión asignada.

El Departamento de Servicios Parlamentarios ajustó el texto de este proyecto a los requerimientos de estructura.
