



12 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-058-2024

CRITERIO GENERAL SOBRE EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL

Tomando en consideración las reiteradas consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación al día de descanso semanal para las personas trabajadoras, se emite el presente criterio, el cual contiene los aspectos medulares que tutelan el disfrute del citado derecho, que ha sido dispuesto por nuestra legislación.

Para el abordaje de este tema, consideramos necesario transcribir lo dispuesto por el artículo 152 del Código de Trabajo:

“ARTICULO 152.-

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.*

(() NOTA: Interpretada la frase escrita entre paréntesis por resolución de la Sala Constitucional No. 10.842-2001 de las 14:53 horas del 24 de octubre de 2001, en el sentido de que no contiene una alternativa u opción para el patrono, sino que se refiere a dos situaciones de hecho distintas).*

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



12 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-058-2024

Página 2 de 8

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.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 859 de 2 de mayo de 1947)

(El nombre del Ministerio fue así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964)¹

De acuerdo con la disposición transcrita, la regla general es que el día de descanso debe otorgarse a todos los trabajadores, **después de cada seis días de trabajo o después de cada semana laborada** (cuando la semana sea inferior a seis días). En caso de que el patrono no otorgue el día de descanso, incurre en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, **el doble** del salario que ordinariamente pague, sin

¹ Sistema Costarricense de Información Jurídica (PGR SINALEVI):
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045



12 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-058-2024

Página 3 de 8

perjuicio del cometimiento de infracciones a las normas laborales que le puede acarrear a condena de cuantiosas multas, que serán establecidas por un Juez de Trabajo..

Para tal efecto, corresponde analizar el razonamiento hecho en el voto N° 555 por el Tribunal de Trabajo Sección Cuarta, Segundo Circuito Judicial de San José, a las 18:50 horas del 15 de noviembre del 2004, haciendo referencia al criterio sostenido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia que nos ilustra con normativa constitucional e internacional. Literalmente se indica:

*“Por tratarse el siguiente agravio de un tema ya analizado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, se hace necesario transcribir parcialmente el **Voto N° 500-2002**, dictado a las nueve horas treinta minutos del once de octubre de dos mil dos, que refirió:*

“...En efecto, el artículo 59 de la Constitución Política contempla el derecho de todos los trabajadores de disfrutar de un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo. El Convenio 14 de la Organización Internacional de Trabajo, denominado “Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales”, aprobado mediante la Ley N° 6765, del 7 de junio de 1982, en su artículo segundo, también contempla ese derecho, más indica que ha de concederse cada siete días. El artículo 152 del Código de Trabajo, desarrolla la norma constitucional y establece que, el 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 de salario, tratándose de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales y en los demás casos en que así se haya estipulado. En relación con este primer párrafo, resulta de interés citar la interpretación dada por la Sala Constitucional; (...) Sobre el tema, dicha Sala señaló: “Del artículo 59 constitucional, se desprende que el Constituyente plasmó una limitación genérica a la jornada laboral semanal, para evitar



12 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-058-2024

Página 4 de 8

lesiones o trastornos que conduzcan al deterioro físico o mental, total o parcial, transitorio o permanente del trabajador, tomando en cuenta que es innegable que el trabajo es una de las causas de fatiga. Esto se refuerza con la incorporación a nuestro ordenamiento del Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, de tal suerte que se ha establecido en nuestro sistema de jerarquía de normas, una posición muy clara en cuanto al descanso que corresponde a cada trabajador dentro de la semana laboral, pues todo aquel que haya laborado durante seis días consecutivos, tiene derecho, como mínimo, a disfrutar de veinticuatro horas ininterrumpidas de descanso...”.

Asimismo, resulta interesante la cita que se hace en esa resolución de un comentario del Tratadista Guillermo Cabanellas, la cual se transcribe para tener un mejor panorama del derecho laboral que exponemos:

“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, 1992, pp. 686,690).



12 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-058-2024

Página 5 de 8

Como vemos, la regla general es que todo trabajador debe disfrutar de sus días de descanso después de cada semana o de cada seis días de trabajo, que dicho día debe de ser incluido claramente, en el respectivo contrato de trabajo y el mismo no puede ser variado de manera unilateral por el patrono; esto con la finalidad de que el trabajador lo conozca desde el inicio de su relación laboral, de manera tal, que pueda organizarse para realizar diversas actividades personales y privadas, como por ejemplo: momentos de ocio y recreación con su familia, desarrollo de estudios, trámites personales, actividades religiosas, entre otras.

Por su parte, el tratadista Guillermo Cabanellas, nos indica al respecto lo siguiente:

“La expresión descanso semanal se valora en el sentido partitivo, en que equivale a una vez por semana, y no a toda ella, en significado que posee también el adjetivo semanal.”² La negrita no corresponde al original.

Es importante señalar que la interpretación que se le debe dar a la frase “...*día de descanso absoluto...*”, mencionada en el artículo 152 citado, se refiere a veinticuatro horas exactas, el cual deberá sumarse al descanso diario que se debe dar entre una jornada diaria y otra que debe ser como mínimo de doce horas diarias.

Es así como contabilizando las 24 horas sumadas a las 12 horas indicadas, el descanso semanal debe completar treinta y seis horas como descanso mínimo absoluto.

Además, de conformidad con el artículo transcrito, **si el patrono le solicita a un trabajador laborar en su día de descanso, debe remunerarle de forma doble** todas las horas que trabaje, cabe indicar aquí, que este pago doble es en realidad una sanción para el patrono por no otorgarle el descanso semanal al trabajador, y que **de ninguna manera se permite que el**

² Cabanellas de la Torre, Guillermo. Editorial Helista S.R.L. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, pág. 688.



12 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-058-2024

Página 6 de 8

patrono pretenda “pagarle” al trabajador que laboró en su día de descanso “con tiempo”, o sea, darle otro día de descanso en sustitución del laborado.

El patrono puede requerirle al trabajador que labore en su día de descanso ocasionalmente, sin que se le haga una costumbre, siendo que el trabajador debe prestarle auxilio y colaboración a su patrono en casos de necesidad, el trabajador puede laborar, pero si este último tiene alguna justificación para no trabajar ese día, el patrono debe aceptarla y no exigirle que se presente ni sancionarlo por no presentarse.

Finalmente reiteramos que, de conformidad con el artículo 152 del Código de Trabajo, si el patrono le solicita a un trabajador laborar en su día de descanso, debe remunerarle de forma doble todas las horas que trabaje, cabe indicar aquí, que este pago doble es en realidad una sanción para el patrono por no otorgarle el descanso semanal al trabajador, y que de ninguna manera se permite que el patrono pretenda “pagarle” al trabajador que laboró en su día de descanso “con tiempo”, o sea, darle otro día de descanso en sustitución del laborado, sin perjuicio de la condena de multas a las que pueda ser condenado un patrono por infracciones a las leyes laborales.

Para dudas adicionales sobre la temática, cálculos y demás derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría laboral que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:



12 de enero de 2024
OFP-MTSS-DAJ-AER-058-2024
Página 7 de 8

	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación Abierto	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección Abierto	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Abierto	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo Abierto	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	Salarios Mínimos Abierto	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM



12 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-058-2024

Página **8** de **8**

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: www.mtss.go.cr, en la parte inferior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Fernando Vega Montero

Asesor

Ana Lucía Cordero Ramírez

Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación.

fvm/alcr

Archivo