



RÉGIMEN DE FERIADOS EN EL URUGUAY

DR. FEDERICO ROSENBAUM CARLI

RCJ ROSENBAUM
CASTELLO
& JIMENEZ DE ARECHAGA

Federico Rosenbaum Carli, Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, España. Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República y Universidad Católica del Uruguay. Profesor contratado transitorio (Grado 1) de Técnica 3, de la Licenciatura de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República.

I. CONCEPTO

Se ha definido al día feriado como "...aquél día del año, fijado por la ley, para conmemorar, por regla general, festividades tradicionales cívicas, religiosas u obreras, en el cual no existe, en principio, prohibición de trabajar y que, en algunos casos tiene previsto una remuneración especial para el caso de trabajar en el mismo"¹.

En función de esta definición, que con fines didácticos compartimos, se han identificado ciertos elementos básicos característicos de los días feriados²:

- 1) Se tratan de días fijados por ley; la determinación del feriado es una materia de reserva legal, no siendo el Decreto una fuente jurídica válida para ello.
 - 2) Su finalidad se conecta con la conmemoración de festividades o acontecimientos históricos.
 - 3) En principio, no se encuentra prohibido trabajar en días feriados.
 - 4) En algunos casos está prevista una remuneración especial si se trabaja durante los mismos.
- Sin embargo, sobre estos elementos básicos apor-

tados por PLÁ RODRÍGUEZ, entendemos necesario introducir ciertas observaciones y agregados, en tanto, en primer término, ni en la definición propuesta, ni en el análisis de sus elementos, se extrae la posibilidad de que su fijación sea efectuada a través de un convenio colectivo o laudo.

Preferimos corregir el alcance de la conceptualización, e incorporar a la misma que la determinación y fijación del día feriado sí puede ser dispuesta por convenio colectivo o laudo, en tanto los hechos prácticos así lo demuestran, en virtud de la multiplicidad de ocasiones en la que se crea un feriado por intermedio de disposiciones colectivas, y jurídicamente ninguna norma sienta el principio de reserva legal -salvo el caso concreto de los feriados declarados no laborables-.

En segundo lugar, también somos partidarios de sustituir la regla de que no se encuentre prohibido trabajar en días feriados, por el hecho más característico de los mismos, en tanto en principio existe una obligación de trabajar en días feriados.

II. CLASIFICACIÓN

Los feriados pueden clasificarse dogmáticamente de dos formas, según cuál sea la forma de remuneración prevista para esos días -tanto si se trabaja como si no se trabaja-, y por otro lado, en cuanto a si existe o no obligación de trabajar en esos días.

1. En cuanto a su remuneración

a) Feriado pago

El día feriado pago, es aquél en que la ley -en sentido amplio-, convenio colectivo o laudo lo califica como pago.

En general y aplicable para todas las actividades,

1 LARRAÑAGA, Nelson, "Los feriados en el derecho del trabajo uruguayo", *rev. Derecho Laboral*, N° 143, Tomo XXIX, 1986, Montevideo, FCU, p. 452.

2 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso de Derecho Laboral*, Tomo III, Vol. I, 1988, Montevideo, Ediciones Idea, p. 137.

Régimen de feriado en el Uruguay.

los feriados pagos están regulados y determinados por el Artículo 18 de la Ley No. 12.590 -conocida como ley de licencias-, que dispone que: "todo trabajador percibirá remuneración como si trabajara; y en caso de trabajar recibirá doble paga".

Los días declarados como feriados pagos por dicha norma son el 1 de Enero, 1 de Mayo, 18 de Julio, 25 de Agosto y 25 de Diciembre.

También otros días han sido declarados feriados pagos por normas posteriores, como el Decreto-Ley No. 14.378, relativo al día del censo nacional que decreta el Poder Ejecutivo, y a partir de la sanción del Decreto No. 120/985 del 19 de Marzo de 1985, para el día de transmisión del mando presidencial, cada cinco años.

En relación a la actividad rural, la Ley No. 19.000 declaró que el día del Trabajador Rural -30 de Abril- es un día feriado pago.

Pero como indicamos, en el ámbito del derecho colectivo, pueden destacarse una multiplicidad de situaciones en las que las partes negociadoras han acordado por convenio colectivo la determinación de un día feriado pago para actividades específicas: El

día del trabajador doméstico -19 de Agosto-, el del trabajador pesquero -2 de Enero-, el del trabajador de la industria frigorífica -28 de Mayo-, y en el ámbito de la construcción, tanto el día 2 de Noviembre así como el día del trabajador de la construcción -tercer lunes de Octubre-, entre otros ejemplos.

i) ¿Existe prohibición de trabajar en día feriado pago?

No se prohíbe trabajar en un día declarado como feriado pago, sino que se impone una remuneración

especial en caso de hacerlo.

En efecto, se señala que "cuando se quiere establecer la obligatoriedad del descanso, el legislador declara al feriado como no laborable. Pero cuando simplemente lo declara pago, no prohíbe el trabajo en ese día, lo dificulta obligando el pago doble del salario"³.

ii) ¿Existe obligación de trabajar en día feriado pago?

Según ERMIDA URIARTE, es derecho del trabajador concurrir o no a trabajar ese día, y por tanto, no se puede imponer la obligación de trabajar en día feriado pago⁴.

Esta posición no fue compartida por PLÁ RODRÍGUEZ, quien fundamenta que es derecho del empleador -en virtud del poder de dirección que detenta-

imponer al trabajador concurrir a trabajar ese día, y éste no puede negarse⁵.

Por otro lado, el Poder Ejecutivo, en el año 1979, dictó el Decreto No. 201/979 interpretativo del Artículo 18 de la Ley No. 12.590, disponiendo que: "en aquellas actividades que, por las características del proceso productivo o por la naturaleza de las tareas que se cumplen, no admitan interrupción, es facultad del empleador disponer que trabajadores subordinados cumplirán labor en los días 1 de Enero, 1 de Mayo, 18 de Julio, 25 de Agosto y 25 de Diciembre de cada año, debiendo abonar al trabajador en estos días doble salario".

"El día feriado pago, es aquél en que la ley -en sentido amplio-, convenio colectivo o laudo lo califica como pago.

En general y aplicable para todas las actividades, los feriados pagos están regulados y determinados por el Artículo 18 de la Ley No. 12.590 -conocida como ley de licencias-, que dispone que: "todo trabajador percibirá remuneración como si trabajara; y en caso de trabajar recibirá doble paga".

Los días declarados como feriados pagos por dicha norma son el 1 de Enero, 1 de Mayo, 18 de Julio, 25 de Agosto y 25 de Diciembre."

"En efecto, se señala que "cuando se quiere establecer la obligatoriedad del descanso, el legislador declara al feriado como no laborable. Pero cuando simplemente lo declara pago, no prohíbe el trabajo en ese día, lo dificulta obligando el pago doble del salario."

3 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Ob. cit.*, p. 147.

4 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Ob. cit.*, p. 148.

5 ERMIDA URIARTE, Oscar, "El derecho al descanso en los feriados pagos", *Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración*, T. 75, p. 181, citado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Ob. cit.*, p. 149.

Por ello, se ha indicado que el Decreto no puede interpretarse en el sentido de que en las actividades que puedan interrumpirse, no exista potestad del empleador de imponer quiénes deben concurrir a trabajar, sino que debe hacerse de común acuerdo. Esa interpretación resultaría restrictiva del poder de dirección, sin un texto legal que lo autorice⁶.

Seguramente, según inferimos de dicha fundamentación, fue por este motivo que a la definición del día feriado, PLÁ RODRÍGUEZ le añadió que su determinación debía ser dispuesta por ley.

Dicha interpretación es compartible, y por ende, concluimos que en principio, existe la obligación de concurrir a trabajar en días feriados pagos, en caso de que el empleador así lo disponga, siempre y cuando la ley -en sentido estricto-, no declare al feriado pago además como un feriado no laborable.

iii) *Forma de retribución*

En relación a la forma de remuneración, deben distinguirse dos hipótesis principales -si se trabaja en ese día o no se trabaja-, y por otro lado, la modalidad de remuneración del trabajador -si es un trabajador remunerado por jornal, mensual o destajista-.

- Si se trabaja en el día feriado pago:

Según se desarrolló precedentemente, la ley dispone que si se trabaja en ese día, el trabajador recibirá el pago del "doble salario", y el Decreto No. 550/989 dispuso la misma forma de remuneración -Artículo 8-. Pero deben hacerse algunas distinciones y puntualizaciones:

1) Si el día feriado pago coincide con el día de descanso semanal del trabajador: no se paga el cuádruple

-doble por ser día de descanso semanal, según la Ley No. 7.318 y el Decreto No. 550/989, y doble por ser feriado-. Se paga doble en una única vez, en tanto así lo aclaró el Artículo 29 del Decreto del 26 de Abril de 1962.

2) Si se trabaja sólo parte de la jornada: se paga simple el resto de la jornada no trabajada y se paga doble el tiempo trabajado -siempre que no exceda el límite horario del trabajador-.

3) Si se trata de un trabajador mensual, deberá cobrar el mes completo más un día que se calcula dividiendo el sueldo entre 30

-siempre y cuando trabaje la jornada completa-. Ello por cuanto se entiende que al abonarse el sueldo -por los 30 días del mes, que constituyen un promedio ficto-, se abona también el feriado pago, ya que con el sueldo se paga tanto los días hábiles como los feriados -Artículo 29 del Decreto del 26 de Abril de 1962-.

4) Si se trata de un trabajador jornalero, éste percibirá el doble de su jornal.

- Si no se trabaja en ese día feriado pago:

1) Si se trata de un trabajador mensual, se entiende que al abonarse el sueldo, se abona también el feriado pago ya que con el sueldo se paga tanto los días hábiles como los feriados -Artículo 29 del Decreto del 26 de Abril de 1962-, por lo que a fin de mes, cobrará su salario ordinario.

2) Si se trata de un trabajador jornalero, éste cobrará su jornal como si hubiere trabajado.

"Por otro lado, el Poder Ejecutivo, en el año 1979, dictó el Decreto No. 201/979 interpretativo del Artículo 18 de la Ley No. 12.590, disponiendo que: "en aquellas actividades que, por las características del proceso productivo o por la naturaleza de las tareas que se cumplen, no admitan interrupción, es facultad del empleador disponer que trabajadores subordinados cumplirán labor en los días 1 de Enero, 1 de Mayo, 18 de Julio, 25 de Agosto y 25 de Diciembre de cada año, debiendo abonar al trabajador en estos días doble salario."

"Si el día feriado pago coincide con el día de descanso semanal del trabajador: no se paga el cuádruple -doble por ser día de descanso semanal, según la Ley No. 7.318 y el Decreto No. 550/989, y doble por ser feriado-. Se paga doble en una única vez, en tanto así lo aclaró el Artículo 29 del Decreto del 26 de Abril de 1962."

6 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Ob. cit.*, p. 148 y ss.

Régimen de feriados en el Uruguay.

3) Para los trabajadores destajistas, recibirán un salario igual al promedio de los jornales percibidos en las últimas 12 jornadas trabajadas.

b) Feriado simple o común

El día feriado simple o común es aquel que no fue calificado como pago por la ley -en sentido amplio-, convenio colectivo o laudo, y puede tener el carácter permanente o excepcional.

a) Permanente: Establecido por ley y de aplicación en todos los años -ejemplos, 6 de Enero, lunes y martes de Semana de Carnaval, lunes a sábado de Semana de Turismo, 19 de Abril, 18 de Mayo, 19 de Junio, 12 de Octubre y 2 de Noviembre-.

b) Excepcional: se establecen por una única vez por alguna circunstancia particular.

2. En cuanto a la obligación de trabajar

a) Feriado laborable

Son feriados laborables todos aquellos días feriados en que la ley -en sentido estricto- no los haya declarado como no laborables.

b) Feriado no laborable

A contrario sensu, los feriados no laborables son los días en que existe la obligación de no trabajar en tanto así lo establece la ley -en sentido estricto-.

Entendemos que en estas hipótesis, sólo la ley puede declarar al feriado como no laborable, en virtud del fundamento vertido por PLÁ RODRIGUEZ, en tanto, por ser una restricción al poder de dirección, inherente al derecho y libertad de empresa, reconocido a nivel constitucional en el Artículo 36, cualquier limitación debe disponerse a través de un texto legal que lo autorice, y basarse en razones de interés general.

Existen muy diversos ejemplos -según ya fuera mencionado- de declaración de feriados no laborables:

- 1 de Marzo, cada 5 años en el día de la asunción presidencial -el Decreto-Ley No. 10.396 lo declara como feriado, mientras que los Decreto No. 92/985 y Decreto No. 120/985, lo declaran como feriado no laborable y derecho a la doble paga si se trabajare, por ende también pago-.

- Día del censo nacional -por Decreto No. 227/975 y Decreto No. 462/985 se declaró como feriado no laborable cada uno de los respectivos censos, y la Ley No. 13.032 lo declaró como feriado y el Decreto-Ley No. 14.378 como feriado pago-.

- Día del Trabajador Rural: 30 de Abril -Ley No. 19.000-.

- 12 de Febrero de 2016, para la ciudad de Carmelo, en ocasión del bicentenario de su fundación -Ley No. 19.366-.

Debe destacarse que el hecho de ser declarado como feriado no laborable, no quiere decir que éste sea un feriado pago. La sola declaración normativa que

asigna a un feriado el carácter de no laborable, no conlleva la obligatoriedad de su pago, salvo que se disponga además que es remunerado.

i) ¿Existe prohibición de trabajar en día feriado no laborable?

En principio, durante los mismos está prohibido trabajar. Sólo puede trabajarse cuando exista una causa justificada, en tanto la ley tiene como finalidad que se efectivice un descanso y no se trabaje en esos días.

ii) ¿Existe obligación de trabajar en día feriado no laborable?

Se entiende que el trabajador no se encuentra obligado a concurrir a trabajar en días feriados no laborables.

En estos casos, la ley al establecer que el feriado tiene como característica ser no laborable, lo que procura es prohibir el trabajo y que el trabajador descansa en forma efectiva ese día. Por ello se lo asimila a la situación del trabajo en día de descanso semanal, en la

"Entendemos que en estas hipótesis, sólo la ley puede declarar al feriado como no laborable, en virtud del fundamento vertido por PLÁ RODRIGUEZ, en tanto, por ser una restricción al poder de dirección, inherente al derecho y libertad de empresa, reconocido a nivel constitucional en el Artículo 36, cualquier limitación debe disponerse a través de un texto legal que lo autorice, y basarse en razones de interés general."

que sin el consentimiento del trabajador, no se admite la obligación o imposición de ir a trabajar -Artículo 9 de la Ley No. 7.318-.

gunas precisiones conceptuales y aportar algunas soluciones prácticas en torno a la remuneración de las horas extras realizadas en días feriados.

III. TRASLADO DE DÍA FERIADO

La Ley No. 16.085 estableció la posibilidad de traslado de los días feriados declarados por ley, en mérito a tres criterios diferentes:

- A) Si coincidieran en sábado, domingo o lunes, se observarán en esos días.
- B) Si ocurrieren en martes o miércoles, se observarán el lunes inmediato anterior.
- C) Si ocurrieren en jueves o viernes, se observarán el lunes inmediato siguiente.

Esta posibilidad de traslado fue exceptuada -Artículo 2- en los feriados de Carnaval y Semana de Turismo y los correspondientes al 1º y 6 de Enero, 1º de Mayo, 18 de Julio, 25 de Agosto y 25 de Diciembre, los que se continúan observando en el día de la semana en que ocurrieren, cualquiera fuere el mismo.

Sin embargo, la Ley No. 17.414 agregó a las excepciones previstas en el Artículo 2 de la Ley No. 16.085, los feriados del 19 de Junio y el 2 de Noviembre.

IV. HORAS EXTRAS EN DÍAS FERIADOS

En relación a este tema, corresponde realizar al-

En primer lugar, cabe destacar que el Artículo 1 de la Ley No. 15.996 define a las horas extras como aquellas horas que exceden el límite de duración de la

jornada diaria de cada trabajador, o en palabras más precisas, “el límite horario aplicable a cada trabajador”.

En segundo lugar, existe una diferente forma de retribución de las horas extras, según estas se realicen en días hábiles o en días en que, no se trabaje por ser feriados o de descanso semanal -a los que preferimos identificar dogmáticamente

como días inhábiles-. La distinción de una y otra hipótesis, resulta de la aplicación de diferentes porcentajes de recargo establecidos en la ley y reglamentación -del 100% o del 150% según el caso-.

Por tal motivo, si un trabajador es convocado a prestar tareas en un día feriado, y cualquiera fuere la naturaleza de ese día -laborable, no laborable, simple o pago-, pero si existiere la costumbre de que en la empresa no se trabajare, tal día constituirá un día inhábil.

En tal caso, el tiempo de trabajo que exceda la limitación de la jornada de ese trabajador, se debe remunerar con un recargo del 150% -por ser horas extras realizadas en un día inhábil-. Sin embargo, el tiempo de trabajo que no exceda la limitación de la jornada de ese trabajador, únicamente tendrá una remuneración especial, si se tratare de un feriado pago -por ser tiempo de trabajo en día feriado pago-.

“En estos casos, la ley al establecer que el feriado tiene como característica ser no laborable, lo que procura es prohibir el trabajo y que el trabajador descanse en forma efectiva ese día. Por ello se lo asimila a la situación del trabajo en día de descanso semanal, en la que sin el consentimiento del trabajador, no se admite la obligación o imposición de ir a trabajar -Artículo 9 de la Ley No. 7.318.”

“Por tal motivo, si un trabajador es convocado a prestar tareas en un día feriado, y cualquiera fuere la naturaleza de ese día -laborable, no laborable, simple o pago-, pero si existiere la costumbre de que en la empresa no se trabajare, tal día constituirá un día inhábil.”