

DAJ-AE- 054-04
23 de febrero del 2004

Señor
Gabriel Hernández Carvajal
Recursos Humanos
Clínica Integrada de Tibás
PRESENTE

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 15 de enero del presente año, mediante la cual nos solicita criterio jurídico sobre el artículo 158 del Código de Trabajo, específicamente el fraccionamiento de las vacaciones de la siguiente forma:

1. Otorgar al trabajador una semana completa y la semana otra restante fraccionarla en días alternos.
2. En jornada acumulativa en la cual las 48 horas se distribuyen de lunes a viernes (es decir el día sábado esta contenido en los cinco días laborados), de igual manera al trabajador al otorgarle vacaciones, se le concederán de lunes a viernes. Lo que estaría haciendo la empresa es una equivalencia de los catorce días naturales a 10 días hábiles sin lesionar los derechos del trabajador y así se está respetando el artículo 153 el cual estipula que todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

Para responder a su consulta es necesario aclarar varios aspectos. De acuerdo al artículo 153 del Código de Trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de dos semanas de vacaciones después de laborar en forma continua durante cincuenta semanas, salvo el caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplirse esas cincuenta semanas que se indican, como muy bien lo apunta Usted en la nota de consulta.

Por otro lado tenemos que el artículo 155 del Código de Trabajo, nos indica el momento en que debe disfrutarse dicho beneficio, que en lo que interesa dice:

“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 cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de la empresa industria o negocio, ni la efectividad del descanso.”

De conformidad con las normas supra transcritas, tenemos que todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar, como MÍNIMO dos semanas de vacaciones

anuales pagadas y que es potestad del patrono indicarle al trabajador el momento en que tiene que tomarlas, a fin de no alterar la buena marcha de su empresa, pero para ello, la legislación le otorga un período determinado cual es las quince semanas posteriores a la fecha en que se cumplen las cincuenta semanas de servicio continuo.

Como se puede observar, los artículos anteriormente citados se refieren a la forma normal o práctica, en que debe otorgarse esta licencia; sin embargo, la misma ley prevé una situación especial en su artículo 158, que dice:

“Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan ausencia muy prolongada.” (El subrayado es nuestro)

El precepto que contiene el artículo anterior es una excepción al principio de infraccionabilidad de las vacaciones y como tal ha de interpretarse en sentido estricto; así las cosas, **las vacaciones se pueden fraccionar en dos partes, como máximo**, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Que exista convenio entre las partes (patrono-trabajador) al respecto, y
- Que se trate de labores de índole tan especial que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador.

De no existir estas dos condiciones el fraccionamiento no es procedente, por lo tanto la práctica que lleva a cabo la empresa de dar una semana de vacaciones primero y la otra fraccionarla en días salteados, es totalmente **ILEGAL**, desvirtuando así lo establecido en el artículo 158 del Código de Trabajo.

Por otro lado, en su consulta no se nos indica la modalidad de pago. Si se trata de **pago mensual o quincenal**, el período de vacaciones será de catorce días efectivos, sean doce días por concepto de vacaciones, más los dos días de descanso semanales que en este caso hay que remunerarlos obligatoriamente por cuanto esta modalidad presupone la cobertura de treinta días al mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho o treinta y un días.

Esta misma situación priva para la actividad comercial, ya que de acuerdo con el artículo 152 del Código de Trabajo, en comercio el día de descanso es de pago obligatorio, por lo que se asimila a la modalidad de pago mensual.

En el caso de **pago semanal**, como se pagan únicamente los días efectivamente laborados, al otorgar vacaciones se cancelarán sólo seis días cada semana, para un total de doce días por período.

Otro aspecto importante que debe tomarse en cuenta es el tipo de jornada, por cuanto si la empresa tiene jornada acumulativa —como la de consulta— los sábados, a

pesar de que no se laboran —pues, en razón de la acumulación, su jornada se ejecuta de lunes a viernes— se tienen como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos.

Por lo tanto, tenemos que el que los días de vacaciones sean naturales o hábiles, dependerá, en gran medida, de la modalidad de pago que aplique la empresa; así:

- Si la modalidad de pago es semanal, se otorgan doce días hábiles.
- Si es mensual o quincenal, el período de vacaciones será de días naturales¹ por cuanto dicho período incluye los doce días hábiles más los dos días de descanso semanal que, como se dijo líneas atrás, hay que remunerar en forma obligatoria por cuanto esta forma de pago presupone la cobertura de los treinta días del mes.

En cuanto al fraccionamiento de las vacaciones es improcedente, ya que las vacaciones solamente se pueden fraccionar cuando se den las dos premisas supracitadas.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

TAM/hs

Ampo: 9 D)

¹ Con exclusión, desde luego, de los días feriados, que no pueden otorgarse simultáneamente con las vacaciones.