
DAJ-AE-023-2008
21 de enero de 2008

Licenciada
Silvia Garbanzo Corrales

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota, recibida en esta Dirección el día 12 de diciembre de 2007, en la cual usted expone que la jornada de trabajo de la empresa a la que usted asesora es de lunes a jueves de 7 a.m. a 5 p.m y los viernes de 7 a.m. a 3 p.m. Solicita nuestro criterio jurídico sobre cómo deben remunerarse los feriados que coinciden con el día sábado y sobre la forma de conceder las dos semanas de vacaciones. Asimismo, requiere información sobre la jornada nocturna y la disponibilidad.

A) SOBRE LA JORNADA ACUMULATIVA

La jornada acumulativa se fundamenta en el artículo 136 del Código de Trabajo, en el cual se indica que la jornada diurna puede extenderse hasta por diez horas diarias y la mixta hasta por ocho horas diarias, siempre que no se exceda de 48 horas semanales, lo cual supone que durante cinco días a la semana se extiende la jornada ordinaria mas allá de las siete u ocho horas con el fin de no trabajar el sexto día, o de laborar menos horas ese día, aumentándose así, en la proporción que corresponda, la jornada ordinaria. Por lo tanto, el sexto día, que generalmente es el día sábado, debe entenderse como un día hábil para todos los efectos, estableciéndose en estos casos de jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como efectivamente laborado al finalizar la jornada semanal.

Por ende, cuando en una empresa se labora en jornada acumulativa y nos encontramos ante un feriado que coincide con el día sábado acumulado, los trabajadores tendrían derecho a un adicional sencillo de ocho horas que correspondería al pago doble, toda vez que las horas del sábado fueron previamente laboradas el resto de la semana.

B) SOBRE EL CÓMPUTO DE LAS VACACIONES

Respecto al tema en consulta, debemos indicarle que el derecho de todo trabajador de disfrutar de las vacaciones se fundamenta en el artículo 59 de la Constitución Política de nuestro país, que dice:

“Artículo 59: Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo, sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca”

En el mismo sentido, de conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo, todo trabajador tiene derecho a disfrutar, como mínimo, de dos semanas de vacaciones remuneradas por cada cincuenta semanas de labores continuas para un mismo patrono. Por su parte, el artículo 154 del mismo cuerpo normativo establece que aunque al trabajador no se le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, igual tiene derecho a vacaciones.

Del análisis de los artículos citados, podemos concluir que todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo de dos semanas de vacaciones después de cada cincuenta semanas de trabajo continuo, aún cuando en su contrato no se le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana.

La interpretación más generalizada de la normativa citada, acoge la idea de que por “semana” debe entenderse los días remunerados durante la semana. Por ende, el periodo de vacaciones se relaciona directamente no sólo con la jornada del trabajador, sino también con la forma de pago que aplica la empresa.

En virtud de lo anterior, si en la empresa se aplica la modalidad de pago mensual o quincenal, el periodo de vacaciones será de doce días, más los dos días de descanso que hay que remunerarle obligatoriamente (por cuanto esta modalidad de pago presupone el pago de los treinta días del mes), completándose para efectos de pago de las vacaciones, un total de catorce días.

Cuando nos encontramos ante el supuesto de trabajadores cuya forma de pago es semanal, para efecto de pago, las dos semanas de vacaciones comprenden doce días, ya que en esta modalidad no se remuneran los días de descanso.

Otro aspecto importante que se debe tomar en cuenta es el tipo de jornada, por cuanto si la empresa tiene jornada acumulativa, los sábados, a pesar de que no se laboran (pues en razón de la acumulación, su jornada se verifica de lunes a viernes), se tienen como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto y en respuesta a su consulta, permítanos indicarle que si en su empresa labora con una jornada **acumulativa** de lunes a viernes, el día sábado deberá tomarse como tiempo efectivo de trabajo, para todos los efectos, por lo tanto se considerará como día hábil para vacaciones; es decir, también se incluye dentro del cómputo del período de vacaciones otorgado al trabajador.

Por último, otro aspecto de analizar en cuanto al tema de las vacaciones, es la indivisibilidad de las mismas. La normativa laboral de nuestro país¹ estipula que los trabajadores deben gozar sin interrupciones de sus vacaciones, las cuales únicamente se podrán fraccionar en dos, como máximo, cuando así lo convengan las partes y se trate de labores de índole especial que no permitan la ausencia muy prolongada del trabajador.

Esta Dirección mantiene el criterio de que fraccionar las vacaciones en más de dos partes constituye una práctica **ILEGAL**. Lamentablemente en muchas empresas se hace caso omiso de lo anterior, fraccionando las vacaciones en más de dos partes. Lo anterior, nos obliga a aclarar que, en estos casos, el periodo de vacaciones, independientemente de la modalidad de pago asumida, será de doce días. Esto inclusive para los trabajadores a los que se les paga mensual o quincenalmente, ya que los días de descanso semanal son excluidos del pago de las vacaciones, puesto que éstos se remunerarán de acuerdo con el salario que devenga el trabajador en cada semana, se hayan otorgado o no uno o varios días de vacaciones. De igual forma, cuando se concedan periodos de vacaciones inferiores a una semana y la empresa tenga una jornada de tipo acumulativo, el día sábado no podrá contabilizarse como día de vacaciones y deberá reconocerse de forma independiente dentro de los doce días a conceder.

Así las cosas, si se concede a los trabajadores una semana completa de vacaciones, el sábado se encuentra incluido como día de vacaciones. Por el contrario, si las vacaciones llegan a fraccionarse en períodos inferiores a una semana, el sábado no será computado como día de vacaciones, ya que como se indicó supra, en este caso deben concederse doce días de vacaciones, contados éstos de lunes a viernes.

B) JORNADA NOCTURNA:

De conformidad con el artículo 136 del Código de Trabajo, la jornada nocturna es la que se desarrolla entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. Asimismo, de acuerdo con ese numeral, la jornada nocturna no podrá superar las seis horas por día y treinta y seis horas por semana.

¹ Artículo 158 del Código de Trabajo.

El trabajo que se ejecute fuera de estos límites indicados, de conformidad con los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo, debe considerarse como **jornada extraordinaria** y remunerarse como tal, es decir con un 50% más sobre el salario que ordinariamente recibe.

En este punto es importante aclarar que la jornada extraordinaria encuentra limitaciones en cuanto a su duración, lo cual supone que debe ser siempre **TEMPORAL**, motivada por una circunstancia especial, excepcional y que 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. En este sentido, cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se pone en 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.

En consecuencia, sería ilegal establecer una jornada nocturna permanente de ocho horas.

C) SOBRE LA DISPONIBILIDAD

La “disponibilidad”, en términos generales, es un reconocimiento o compensación salarial que se otorga a algunos trabajadores con el fin de que puedan estar prestos a desempeñar cierta clase de funciones de su mismo cargo, fuera de la jornada ordinaria de trabajo o bien durante la misma, en los períodos de descanso, sobre todo cuando estos son prolongados, y cuando los servicios resulten de imperiosa necesidad a la empresa o institución de que se trate.

Por lo general, y tratándose de instituciones públicas, esta remuneración se encuentra regulada en forma debida en un reglamento dictado a los efectos, con el fin de que contenga las características y requisitos en que deba darse y las responsabilidades recíprocas que obligan a las partes de la relación laboral, ya que es criterio comúnmente aceptado que los trabajadores que reciben el pago por “disponibilidad” no pueden rehusarse a prestar servicios cuando son llamados, aún cuando estén en sus respectivos hogares o en otras ocupaciones de índole privada.

Uno de los problemas que surge cuando se paga disponibilidad, es con respecto a la forma de remunerar las labores que realizan quienes reciben ese pago, ya que obviamente el porcentaje aludido no puede tomarse como pago de las labores que se ejecutan, sino únicamente el hecho de estar “disponible” tal como el término lo indica.

Si se trata de trabajadores que laboran con limitación de jornada, las labores que ejecuten durante el tiempo en que están disponibles, debe considerarse como jornada extraordinaria y deberá cancelarse cada hora laborada en estas condiciones a tiempo y medio según lo establece el artículo 139 del Código de Trabajo.

Queda claro entonces, que el porcentaje que se paga por disponibilidad abarca el hecho puro y simple de estar disponible y bajo las premisas establecidas en el reglamento que sobre esta materia se emita, pero ese porcentaje no puede obviar, el tiempo que ese trabajador tenga que estar en el centro de trabajo, el cual debe ser remunerado con el pago de horas extras.

Es importante tener presente que la disponibilidad no inhibe al trabajador de entrar y salir de su centro de trabajo y dedicarse a su vida privada, como lo haría cualquier persona al concluir su jornada de trabajo, y aún cuando se ha aceptado que los límites constituciones establecidos para la jornada diaria y semanal de un trabajador sean ampliados por el rubro de disponibilidad, no puede darse un abuso por parte del patrono, de tal manera que comprometa la vida del subalterno a un punto tal, de no tener meridiana disponibilidad de su tiempo libre, o bien no se le remunere adecuadamente ese tiempo laborado de más.

De acuerdo con lo expuesto, concluimos que el pago por disponibilidad constituye un componente del salario del trabajador, razón por la cual el porcentaje pagado por ese concepto, no puede ser reducido o eliminado unilateralmente por el patrono.

En consecuencia, si la empresa no requiere de la disponibilidad de los trabajadores a quienes se les reconocía ese rubro o pretende disminuir el porcentaje que se paga, deberá liquidar a los trabajadores por el porcentaje del salario que van a dejar de percibir, siendo que si alguno de los trabajadores no se encuentra de acuerdo con esa liquidación parcial y desea retirarse de la empresa, deberán liquidarlo pagándole todos los derechos y prestaciones laborales.

Por último, le indicamos que las condiciones de contratación pueden variar de un trabajador a otro y por esta razón, si no se requiere la disponibilidad de ciertos trabajadores, no resulta obligatorio para el patrono incluirlos en el rol de disponibilidad.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/ihb
Ampo: 10. C-