

DAJ-AE-70-2007  
24 de enero de 2007

Señora  
Clara Chavarría  
oficina@profimercadeo.com

Estimada señora:

Nos referimos a su correo electrónico recibido en esta oficina el 22 de noviembre de 2006, mediante el cual solicita nuestro criterio respecto de la cantidad de días de vacaciones que tienen derecho los trabajadores cuya modalidad de pago es quincenal y que sucede con el día sábado, si ese día no se labora.

Para aclarar sus dudas, es necesario analizar las jornadas laborales, para poder entender la injerencia que estas tienen sobre el disfrute de algunos derechos como lo son las vacaciones.

**SOBRE LA JORNADA LABORAL**, le indicamos que, la doctrina ha definido la jornada laboral, como el *“número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.”*<sup>1</sup> *“La jornada ordinaria de trabajo es aquella a la que está sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le imponen límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los casos en que la Ley lo permita.”*<sup>2</sup>

En este mismo sentido, nuestra legislación laboral ha establecido tres tipos de jornadas ordinarias: la diurna, la nocturna y la mixta regulando para cada una de ellas un máximo de horas a laborar, como veremos seguidamente:

1. La jornada diurna se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, pudiendo laborar de ocho o hasta diez horas máximo, siempre que la actividad que se lleva a cabo no sea insalubre o peligrosa.
2. La jornada nocturna está comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente seis horas.

---

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo II, Ediciones Arayú, pág. 442.

<sup>2</sup> VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. *La Jornada de Trabajo y el descanso semanal*, editorial Investigaciones Jurídicas S.A. pág. 13.

3. La jornada mixta, para la cual, si bien no existe una delimitación legal como en la nocturna y la diurna, la misma constituye un híbrido entre las dos permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente siete horas, de tal manera que será jornada mixta cuando, se trabaje antes y después de las diecinueve horas o, antes y después de las cinco horas; pero en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las diecinueve horas, ni antes de las cinco horas, pues se convierte en nocturna. Todo lo anterior está regulado en los artículos 135 a 143 del Código de Trabajo.

En resumen, el trabajo semanal total no podrá exceder nunca de 48 horas durante la jornada ordinaria diurna o de 36 horas durante la jornada nocturna, salvo los casos contemplados en el artículo 143 del Código de Trabajo, que se refiere a los servidores de confianza. De lo anterior se desprende, que la jornada que exceda los límites referidos se le denomina jornada extraordinaria, regulada en el artículo 139 del Código de Trabajo.

#### **JORNADA ACUMULATIVA:**

La jornada acumulativa, se fundamenta en el artículo 136 del Código de Trabajo y otorga la posibilidad de extender la jornada diurna hasta por diez 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 más allá de las 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 diaria de ocho horas. Por lo tanto, el sexto día, que generalmente es el día sábado, se debe entender como un **día hábil** para todos los efectos, estableciéndose en estos casos de jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como laborado al finalizar la jornada semanal.

De conformidad con lo anterior, concluimos que los trabajadores indicados en su consulta, que laboran de lunes a viernes de 8:00 a 5:30 p.m. tienen una jornada acumulativa, pues durante el transcurso de la semana acumulan el tiempo correspondiente al día sábado.

#### **VACACIONES:**

El Código de Trabajo establece, con relación al derecho de vacaciones, en los artículos 153 y 155, lo siguiente:

*“Artículo 153: 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 le será pagado en el momento del retiro de su trabajo...”*

*“Artículo 155: 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, todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar, como mínimo de **dos semanas de vacaciones anuales** pagadas, entendiéndose que el trabajador se ausenta de su trabajo por dos semanas completas de trabajo de acuerdo a la jornada que labore (lo cual implica que dentro de estas dos semanas se encuentra incluido el día de descanso, por ejemplo si una persona tiene como día de descanso el domingo, la persona disfrutará de sus vacaciones de lunes a domingo, es decir una semana completa).

Por otro lado, 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 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:

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

En caso de fraccionamiento de las vacaciones entra en juego para el pago y disfrute de las dos semanas de vacaciones, una relación directa con la jornada del trabajador y con la modalidad de pago que le aplique la empresa en la que labora.

La interpretación más generalizada del precepto legal expuesto, acoge la idea de que por cada semana de vacaciones debe entenderse incluidos los días remunerados durante la misma. Tenemos entonces que, tratándose de trabajadores con **salario 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 los treinta días del mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, treinta o treinta y un días, lo que nos da un total de catorce días de vacaciones.

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 de vacaciones por período.

Otro aspecto importante que debe tomarse 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.**

Finalmente debemos indicarle, que esta Dirección es del criterio que fraccionar las vacaciones en más de dos partes constituye una practica ilegal. Lamentablemente en muchas empresas se hace caso omiso a ello,

fraccionando las vacaciones en más de dos partes. Lo anterior, nos obliga a aclarar, que en estos casos el período de vacaciones, independientemente de la modalidad de pago, sea semanal o mensual, será de doce días. Esto inclusive para los trabajadores a los que se les paga mensualmente o quincenalmente, ya que los días de descanso semanal estarían 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 usted, con toda consideración.

Licda. Carla Navarrete Brenes  
**ASESORA**

CNB/ihb  
Ampo 10 d) y 12 c)