

14 de junio de 2005  
DAJ-AE-199-05

**Señor**  
**Milton Astorga Benavides**  
**Teléfono 399-1298**

Estimado señor:

Dado el medio utilizado por su persona para realizar la consulta, -correo electrónico- y con el fin de agilizar el trámite, le aclaramos que nuestra respuesta se emite en forma breve y general, por lo que si usted requiere mayor profundidad sobre el tema, deberá presentar la consulta por escrito ante nuestro Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Nos referimos a su consulta recibida en nuestras oficinas el 11 de julio del año en curso, mediante el cual, nos indica respecto a un empleado que labora cinco días a la semana, y nos pregunta si ese trabajador tomara sus vacaciones fraccionadas, si tendría derecho a 10 o 12 días por ese concepto. Ante las anteriores manifestaciones, el consultante no aclara si solo labora cinco días a la semana por tratarse de jornada acumulativa, en la cual se labora de lunes a viernes, acumulando las horas del día sábado, para no laborarlo, partiendo de este supuesto, damos la respuesta requerida.

Respecto al tema en consulta debemos indicarle que el derecho de todo trabajador al beneficio de las vacaciones encuentra su fundamento en el artículo 59 de nuestra Carta Magna, la cual señala: *“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**, todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca”* (la negrita no es del original).

Tenemos entonces que por disposición expresa de nuestra legislación laboral, todo trabajador tiene derecho a disfrutar **como mínimo**, de dos semanas de vacaciones después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, aún cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana<sup>1</sup>; así mismo, la Ley le da potestad al patrono para que le indique al trabajador el momento en que tiene que tomar sus vacaciones, a fin de no alterar la buena marcha de su empresa, otorgándole (al empleador) un periodo de quince semanas posteriores a la fecha en que se cumplen esas cincuenta semanas de servicios continuos<sup>2</sup>.

La interpretación más generalizada del precepto legal expuesto, acoge la idea de que por “semana” debe de entenderse “los días remunerados durante la semana”. Tenemos entonces que, tratándose de trabajadores con salario mensual o quincenal<sup>3</sup>, el período de vacaciones será de **doce días, 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 del mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, veintinueve o treinta y un días, por lo que se completan para **efectos de pago**, un total de **catorce días** en esta modalidad de pago.

Téngase en cuenta que esta forma de calcular las vacaciones es para efectos de pago cuando se otorga el período completo de dos semanas, pero si se trata del disfrute de dos o más fracciones (**lo cual aunque ilegal, es una práctica muy común en nuestro medio**) los días que se otorgan son sólo DOCE, los mismos doce hábiles que tiene una semana completa de trabajo.

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**

---

<sup>1</sup> Art. 153 y 154, respectivamente, del Código de Trabajo

<sup>2</sup> Art. 155 ibídem

<sup>3</sup> El período de vacaciones se relaciona directamente no sólo con la jornada del trabajador, sino también con la forma de pago que aplique la empresa en la que labora.

**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, por lo tanto se incluyen en el período de vacaciones.

Por otra parte, y con relación al momento en que pueden ser disfrutadas las vacaciones, el artículo 155 del mismo cuerpo de leyes citado dice:

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

Se infiere del numeral transcrito, que si bien las vacaciones deben ser otorgadas por el empleador al cumplirse el derecho —sea, al término de las cincuenta semanas de labores— se le otorga a éste un período de **quince semanas**, con el fin de que pueda organizar su empresa, y no se altere la ejecución de labores ni se afecte el descanso del trabajador. A partir del momento en que el trabajador cumple su derecho, el empleador le debe comunicar la fecha precisa del disfrute y el trabajador estaría obligado a acogerse a la licencia. Es lógico suponer que siendo el período de vacaciones sumamente corto —dos semanas— el trabajador estaría en todo su derecho de disfrutar el período completo, pues es la única forma de garantizarle que el descanso va a lograr su objetivo, cual es reponer el desgaste de energía que suele producir un largo período de actividad laboral y restituir las condiciones físicas, anímicas y mentales que se requieren para empezar una nueva jornada, pues, evidentemente, esto no se logra con unos pocos días de descanso a la semana o bien tomando vacaciones en forma esporádica, por pequeños períodos.

Ahora bien, tomando en cuenta que en la realidad laboral se dan circunstancias especiales que impiden a las empresas prescindir de algunos trabajadores durante un lapso de dos semanas continuas, la ley prevé expresamente las condiciones en que se puede dar el **fraccionamiento** de vacaciones, en

términos totalmente excepcionales. Advierte el numeral 158 del referido Código de Trabajo, en este sentido:

“Artículo 158: 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.**” (La negrita es nuestra)

Tenemos que las vacaciones sólo se pueden fraccionar si se dan los siguientes requisitos:

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

Por todo lo anterior debemos concluir que aunque se laboren cinco días a la semana *-jornada acumulativa-* todo trabajador tendrá como mínimo 12 días de vacaciones luego de cincuenta semanas de labor continua.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

M.B.A. Álvaro Coto Muñoz  
**Abogado Asesor**

Licda. Olga Ma. Umaña Durán  
**DIRECTORA**

ACM/ihb  
Ampo 9 d)