

DAJ-AE-295-08

27 de octubre de 2008

Señor  
Sergio Ardón Retana  
**Jefe Administrativo DH**  
**Corporación Servivalores S.A.**  
**Presente**

Estimado señor:

Como respuesta a su consulta recibida en esta Dirección en fecha 12 de agosto del 2008, mediante la cual solicita una respuesta jurídica sobre la forma de otorgar las vacaciones al personal que labora en jornada acumulativa.

En primer lugar, para una mejor comprensión del tema es menester analizar la figura de la jornada de trabajo, la cual ha sido definida por la doctrina como *“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>1</sup>

En ese sentido, el artículo 136 de nuestro Código de Trabajo establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana, no obstante, en los trabajos que no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Conforme a lo descrito por esta norma, la **jornada acumulativa** es aquella en la que se labora de lunes a viernes, en jornada diurna, más de ocho horas y hasta diez horas diarias, o mixta hasta ocho horas, a fin de cubrir la jornada del sábado y no laborarlo, siempre que la jornada semanal no exceda de cuarenta y ocho horas. Esto quiere decir, que el día sábado se toma como efectivamente laborado para todos los efectos legales, en razón de una ficción jurídica.

En virtud de lo anterior, se puede afirmar que en su empresa se labora en jornada acumulativa, puesto que se trabajan nueve horas y media de lunes a viernes, cubriendo de esta forma la jornada del sábado, que se toma como laborado para todos los efectos legales, entre éstos el cálculo de las vacaciones.

Ahora, en relación con el tema de las vacaciones, se debe indicar que, según los artículos 59 de nuestra Constitución Política y 153 y 154 del Código de Trabajo, las vacaciones son un derecho de todo trabajador, que le concede

---

<sup>1</sup> Vargas Chavarría, Eugenio. La Jornada y el Descanso Semanal. Pág. 13

el disfrute, **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.

Es importante indicar en este sentido, que el instituto de las vacaciones se estableció con el fin de atender a una necesidad primordial, cual es proteger la salud física y mental de los trabajadores, mejorando su condición familiar y social y evitando con ello, que con el tiempo sufran pérdida de facultades y debilitamiento prematuro, lo cual disminuiría el período de vida útil.

Al tenor de su consulta, para calcular el tiempo efectivo de vacaciones que le corresponde a un trabajador, es importante tomar en cuenta no sólo la jornada contratada, sino también la modalidad de pago que se le aplique a ese trabajador.

Tratándose de pago **quincenal o mensual**, 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 todos los días del mes, entendiéndose como treinta días, independientemente de que 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.

En el caso del 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, pero en cuanto al disfrute también deben tomarse como doce días hábiles y dos de descanso.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Quesada Hernández  
**ASESORA**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**JEFE**

AQH/pcv.-  
Ampo 10 D)