

DAJ-AE-37-10
8 de marzo de 2010

Señora (ita)
Marisol Aguirre Lira
Asesora Laboral
SIBANPO
Presente

Estimada señora (ita):

Se recibió su consulta en esta Dirección en fecha 12 de marzo de 2009, mediante la cual indica que a un grupo de trabajadores que laboraban en una jornada 3 x 4 se les modificó la jornada, siendo que ahora laboran de lunes a sábado, y solicita se le indique la forma en que se debe considerar el sábado para efectos de vacaciones, sea si se cuenta como un día completo o medio día que es lo que laboran los trabajadores.

No se omite manifestarle las disculpas del caso por el atraso sufrido en la atención de su consulta, el cual se debe a la gran cantidad de trabajo que se atiende en esta Dirección.

En su consulta falta información vital para brindar una acertada respuesta a su consulta, razón por la cual se procederá a analizar distintos supuestos ante los que es probable estar, posterior al análisis de estos supuestos se procederá a desarrollar el tema de las vacaciones de manera general, para concluir con soluciones específicas para cada supuesto desarrollado.

I. Del tipo de jornada.

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”*¹

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

¹ Vargas Chavarría, Eugenio. La Jornada y el Descanso Semanal. Pág. 13

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.

Existen dos tipos de jornada que podrían ser los que eventualmente se están dando en su empresa, se desarrollarán ambos tipos, de manera que usted pueda encuadrar en alguno de ellos su situación particular y encontrar respuesta a su duda.

1. Laboran 8 horas de lunes a viernes y 4 horas el sábado, para un total de 44 horas por semana.

Del artículo 136 dicho se deduce que existe un límite máximo de horas laborales, lo que a *contrario sensu* implica que las partes pueden pactar laborar un número de horas inferior a éste, pero nunca superior, salvo que se trate de jornadas extraordinarias, la cual debe ser siempre temporal y responder a situaciones de emergencia de la empresa.

Ahora bien, cuando las partes pactan una jornada inferior al máximo legal, nos encontramos ante una **jornada disminuida**; en este supuesto, debe pactarse desde el inicio la manera en que se aplicará esta jornada, siendo posibles dos opciones: pagar el salario en proporción al número de horas que se laboren (en este caso 44), lo cual es perfectamente legal, de manera que el valor del salario diario va a estar en proporción con el número de horas laborales; en este caso, si el patrono requiere que el trabajador aumente su jornada ordinaria diaria —por encima de los límites acordados— estará obligado a reconocer el exceso de horas como jornada extraordinaria y con sustento en el salario del trabajador que se trate.

La otra opción es que desde el inicio se pacte con el trabajador una reserva de tiempo, lo cual va a implicar que el trabajador recibirá el salario correspondiente a las 48 horas semanales, a pesar de que labore menos (en este caso 44 horas), siendo que el patrono se reserva la posibilidad de aumentar eventualmente las horas laborales hasta 48 sin necesidad de reconocer ningún salario adicional.

2. Si se laboran más de 8 horas de lunes a viernes y 4 horas el sábado, para un total de 48 horas semanales.

En este caso se estaría en presencia de una **jornada acumulativa** la cual se define como 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, o laborar menos horas ese día; 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.

II. De las vacaciones en general.

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

Asimismo de conformidad con el artículo 158 del Código de cita, las vacaciones deben gozarse sin interrupciones y solamente podrán dividirse en dos fracciones, cuando se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador y porque exista convenio entre las partes —patrono y trabajador— al respecto. Esta Dirección es del criterio que la práctica de tomar solo un día de vacaciones es ilegal, toda vez que se pierde el sentido de las vacaciones en sí, cual es brindar descanso al trabajador y permitir que se desligue de sus labores, lo cual no se logra con un solo día de vacaciones.

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.

En el caso de consulta no se indica la forma de pago del salario, suponemos que pagan por mes o quincena, por lo que el otorgamiento de vacaciones debe ser de 14 días, pero como dijimos anteriormente, se incluyen 6 días laborados (de lunes a viernes en jornada acumulativa) más 1 día de descanso semanal por cada semana, en total son 14 días de lunes a domingo y de lunes a domingo completando dos semanas.

III. Respuestas a cada supuesto.

1. Si en su empresa se labora en jornada disminuida, el día sábado independientemente de que se labore únicamente medio día, se tiene para efectos de disfrute de vacaciones como un día completo. Toda vez que la jornada ordinaria correspondiente para ese día son 4 horas, siendo que si se solicita ese día de vacaciones el trabajador no puede alegar que es solo medio día pues es su jornada completa.
2. Si en su empresa se labora en jornada acumulativa, el día sábado se rebajará como medio día de vacaciones, pues para poder rebajar todo un día completo tendría que ser que de lunes a viernes no se labore el exceso de las 8 horas que se acumulan para completar el sábado.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

AQH/lsr
Ampo 10 D)