

19 de setiembre de 2006
DAJ-AE-601-2006

Señora
Carolina Blanco Cantillo
caroblanca@hotmail.com

Estimado señor:

Nos referimos a su correo electrónico recibido en esta oficina el 08 de junio de 2006, mediante el cual solicita nuestro criterio respecto de la cantidad de días de vacaciones que tienen derecho los trabajadores y a partir de qué momento se disfrutan, si es a partir de 52 o 50 semanas de labores.

Para dar respuesta a su consulta es necesario aclarar ciertos conceptos, para que esta sea lo más clara y precisa posible. 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 aclarar 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

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefe

Ampo 10 d)