

DAJ-AE-011-12
09 de noviembre del 2012

Señora.
María José Pérez Orellana.

Presente.

Estimada Señora:

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día veintiuno de septiembre del 2011, mediante la cual solicita nuestro criterio respecto a la situación que a continuación se detalla:

“En relación con el tema de vacaciones a las que tiene derecho un trabajador de jornada mensual cumpliendo un horario semanal de 48 horas de lunes a viernes, atentamente solicito indicar la forma correcta del cálculo de los días de vacaciones a los que tengo derecho de acuerdo con esta jornada laboral.

Para facilidad de referencia adjunto el detalle con el cálculo de vacaciones que me entregan, así como el detalle de mi información:

Detalle de mi información:

Fecha de ingreso: 23 de junio de 2010.

Jornada laboral: 48 horas semanales de Lunes a Viernes.

Forma de pago: quincenal.

En el detalle de hoja número 1, los días de vacaciones solicitados fueron 5 días del 27 de diciembre al 31 de diciembre, (cierre de la empresa), en esta oportunidad se rebaja un día adicional por el domingo 2 de enero, por lo que en total se rebajaron 6 días.

En el detalle de la hoja número 2, los días de vacaciones solicitados fueron 4 días, jueves 13 de enero, lunes 18 de abril, martes 19 de abril, y miércoles 20 de abril, en ésta ocasión se rebajan adicionalmente el sábado 23 y domingo 24 de abril, por lo que en total se rebajaron 6 días.

Hago esta consulta ya que mi patrono considera siempre los sábados y domingos en el rebajo de los días a disfrutar vacaciones y quisiera saber si es correcto.”

Resulta indispensable con anterioridad a avocarnos a dar respuesta de manera puntual a la pregunta formulada, el analizar los diferentes temas que encuentran relación con lo consultado, comprendiendo estos a lo relativo: “Sobre las formas de pago”, “Sobre la Jornada Acumulativa”, y “Sobre las Vacaciones”.

SOBRE LAS FORMAS DE PAGO.

Sobre el tema de las formas de pago, en forma general podemos indicarle que el artículo 164¹ del Código de Trabajo se refiere a varias formas en que puede pagarse el salario, pero son las modalidades de pago semanal, y mensual las que más se utilizan en la práctica.

Por su parte, la modalidad mensual, es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, con las mismas características del pago mensual.

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 si el pago es semanal se asimila a la modalidad de pago mensual.

Por otra parte, el pago semanal se caracteriza por la remuneración de los días efectivamente laborados, lo que excluye, por definición, los días de descanso semanal y feriados. Por esta razón el pago se hace efectivo, por lo general, los días viernes o sábados de cada semana.

SOBRE LA JORNADA ACUMULATIVA.

Sobre el tema de la jornada laboral acumulativa, sea aquella donde se labora de lunes a viernes, creemos conveniente, hacer un análisis general de la regulación existente sobre las jornadas laborales.

¹ **Artículo 164.-** El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El Código de Trabajo, establece tres tipos de jornadas ordinarias: La diurna, la nocturna y la mixta; a su vez para cada una se establece un número máximo de horas a laborar, según podemos ver con relación a los siguientes artículos:

“Artículo 135.- Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas y el nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas”

“Artículo 136.- 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.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.”

“Artículo 138.- Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.”

De las anteriores normas se desprende que las jornadas ordinarias diurna, nocturna y mixta, no podrán exceder de los límites establecidos, porque de lo contrario se considerarán jornadas ilegales. En cuanto a las jornadas diurna y mixta, dice el artículo 136, que podrán extenderse hasta diez y ocho horas respectivamente, siempre que por semana no se labore más de cuarenta y ocho horas.

Esta posibilidad de extender la jornada diaria a un límite mayor es lo que se conoce como jornada acumulativa. Con la aplicación de este tipo de jornada, se labora de lunes a viernes, cubriendo así la jornada del sábado, sin que la misma sea laborada. Esto quiere decir, que el día sábado se toma como efectivamente laborado para todos los efectos legales, en razón de una ficción jurídica.

En tesis de principio y analizando única y exclusivamente el tema de las jornadas de trabajo, la legislación es clara en el sentido de que el patrono debe respetar la jornada laboral ordinaria diurna de 8

horas diarias y hasta un máximo de 10 horas en los casos de labores que no sean peligrosas ni insalubres² sin exceder 48 horas semanales, de tal manera que un patrono tiene la potestad de contratar a sus trabajadores asignándoles en el momento de la contratación las jornadas, y durante la relación laboral, los horarios que considere convenientes según las necesidades de la empresa, siempre y cuando respete los límites máximos que impone la normativa citada.

SOBRE LAS VACACIONES.

El derecho de todo trabajador al beneficio de las vacaciones encuentra su fundamento jurídico 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.”*; así como en el artículo 153 del Código de Trabajo, el cual dispone en igual sentido que: *“Todo trabajador tendrá 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.”*

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 semana³; asimismo, 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 para esto (al empleador) un periodo de quince semanas posteriores a la fecha en que se cumplen esas cincuenta semanas de servicios continuos⁴.

Hacemos un paréntesis para aclarar que este período mínimo de dos semanas, que prescribe nuestra Legislación Laboral, se relaciona directamente no solo con la jornada del trabajador, sino también con la forma de pago que aplique la empresa en la cual labora, así:

² Artículo 136 del Código de Trabajo

³ Art. 153 y 154, respectivamente, del Código de Trabajo

⁴ Art. 155 ibídem

- Si la modalidad de pago es semanal (en actividad no comercial), se entienden doce días hábiles de vacaciones y dos días de descanso, pero solo se remuneran los doce días hábiles.
- Si es quincenal o mensual, el periodo de vacaciones será de catorce días naturales (a razón de doce días hábiles más dos días de descanso semanal que coinciden con el periodo, y que hay que remunerar obligatoriamente por cuanto esta forma de pago reconoce todos los días del mes, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho días o de treinta y uno).

Lo dispuesto en éste último punto, de igual manera opera cuando la empresa tiene jornada acumulativa pues, dado que por razón de la acumulación la labor se realiza de lunes a viernes, los sábados, aunque no se laboren, se tienen como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos.

Aunado a ello, debe tenerse por entendido que de conformidad con el artículo 158 del Código de Trabajo, se prescribe que los trabajadores deberán gozar del periodo de vacaciones de manera ininterrumpida; esto como garantía de lo preceptuado en el artículo 153 del mismo cuerpo de leyes, que dispone que todo trabajador tendrá derecho a dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas de labores continuas al servicio de un mismo patrono; de lo cual se infiere que el periodo de vacaciones debe ser disfrutado de manera completa y no fraccionada.

La única excepción a la regla anterior, se encuentra contemplada en lo indicado en el mismo artículo 158, el cual dispone que las vacaciones podrán dividirse en dos fracciones como máximo, y esto sucederá cuando así lo convengan las partes y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador.

SOBRE EL CASO CONCRETO.

Habiendo analizado de previo cada uno de los temas atinentes a su consulta, debemos referir en primer término que la razón justificante por la cual su patrono toma en consideración el día sábado como un día de vacaciones, deviene del tipo de jornada acumulativa que su persona encuentra, dado que al encontrarse el día sábado subsumido dentro de los anteriores cinco días de trabajo, al momento del disfrute de las vacaciones, no se puede considerar que son solo cinco días, al ser que el sexto día, o sea el día sábado, se encuentra subsumido en ellos, lo cual conlleva al final que el día sábado equivalente al sexto día, se tenga como un día de vacaciones; no pudiendo este confundirse con un día de descanso.

Por su parte, reviste de importancia el referirle que el día de descanso, que generalmente coincide con día domingo, no es computable como días de vacaciones, dado que las vacaciones se computarán de conformidad con la cantidad de días hábiles o naturales laborados, por lo que al no serlos estos no podrían considerarse como días de vacaciones. No obstante como las vacaciones deben disfrutarse en forma completa, se habla de dos semanas completas, incluidos los días de descanso, que en el caso específico del pago mensual, también se incluye dentro de pago que el trabajador va a recibir en sus vacaciones. Si se fracciona en dos (máximo legal), cada semana se considera completa en el disfrute, incluido el día de descanso, que en el caso del pago mensual también se paga.

El problema se presenta cuando las vacaciones se fraccionan en más fracciones que las autorizadas por ley, por cuanto el trabajador sale afectado, porque sólo se cuentan doce días hábiles, incluido el sábado, cuando se trata de jornada acumulativa, que es precisamente el caso de consulta, pero el día de descanso ya no se contabiliza como vacaciones.

Lo anterior, conlleva a que si en el tanto estos dos días de descanso se están tomando en cuenta como días de vacaciones, se está incurriendo en una arbitrariedad, ocurriendo lo mismo en los casos en donde se estaría considerando como vacaciones los días feriados, los cuales por su parte no comprenden días hábiles de trabajo, no pudiendo catalogarse por su parte como días de vacaciones.

Tomando en consideración la información suministrada referente a los días de vacaciones, consideramos procedente el realizar el siguiente análisis:

Información Primera Tabla.

- Lunes, 27 de diciembre del 2010. ----- Equivale a un día de vacaciones.
- Martes, 28 de diciembre del 2010. ----- Equivale a un día de vacaciones.
- Miércoles, 29 de diciembre del 2010. --- Equivale a un día de vacaciones.
- Jueves, 30 de diciembre del 2010. ----- Equivale a un día de vacaciones.
- Viernes, 31 de diciembre del 2010. ----- Equivale a un día de vacaciones.
- Sábado 1° de enero del 2011.----- Equivale a un día feriado

- Domingo, 02 de enero del 2011. ----- Es el día de descanso, no es un día de vacaciones, pero si se disfruta en forma completa la semana, se incluye el pago en las vacaciones pero como día de descanso

Total de días de vacaciones disfrutadas en ese periodo: 5 días de vacaciones.

Información Segunda Tabla.

- Jueves, 13 de enero del 2011 ----- Equivale a un día de vacaciones.
- Lunes, 18 de abril del 2011 ----- Equivale a un día de vacaciones.
- Martes, 19 de abril del 2011 ----- Equivale a un día de vacaciones.
- Miércoles, 20 de abril del 2011 ----- Equivale a un día de vacaciones.
- Sábado, 23 de abril del 2011 ----- Equivale a un día de vacaciones.
- Domingo, 24 de abril del 2011 ----- Es el día de descanso, no es un día de vacaciones.

Total de días de vacaciones disfrutadas en ese periodo: 5 días de vacaciones.

De conformidad con lo anterior, podemos concluir refiriendo que de ser correcta la información suministrada por su persona, se estarían contemplando dos días de descanso como días de vacaciones, los cuales comprenden a los días Domingo 02 de enero del 2011, y Domingo 24 de abril del 2011; lo cual de conformidad con lo anteriormente explicado, resulta en una arbitrariedad, al ser que los días de descanso no podrán computarse como días de vacaciones, dado que las vacaciones comprenden únicamente los días hábiles o naturales laborales; y no así los días de descanso.

Aunado a lo anterior, si en el tanto su persona requiere de un cálculo referente a las vacaciones, se le recomienda el presentarse ante el Departamento de Relaciones del Trabajo de ésta cartera ministerial, en el cual podrá solicitar el cálculo respectivo.

Cordialmente,

Lic. Roberto Pacheco Muñoz.

Asesor.

RPM./lsr
Ampo.10 D y 11C