

DAJ-AE-149-09
1 de julio de 2009

Licenciada
Carolina Gutiérrez Marín
Oller Abogados
Presente

Estimada señora:

En atención a su nota recibida en esta Dirección el 29 de abril del año en curso, en la cual realiza varias consultas relacionadas con el tema de vacaciones, procedemos a responderle en el mismo orden a cada una de sus interrogantes.

I. ¿Cuál es la forma correcta en que deben liquidarse de forma excepcional vacaciones a los trabajadores?

Las vacaciones son un derecho de todo trabajador y encuentra su fundamento en los artículos 59 de nuestra Carta Magna, 153 y 154 del Código de Trabajo, normativa en la que se establece que *todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo, de dos semanas de vacaciones remuneradas 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 y con independencia de que la empresa disponga o no de suficiente personal para suplir al que se ausenta.*

Es importante indicar en este sentido, que el instituto de las vacaciones se estableció con el fin primordial de 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".

Además, el numeral 158 del Código de Trabajo, establece que los trabajadores deben gozar **sin interrupciones** de su período de vacaciones. Indicando que estas se pueden dividir en dos fracciones, como máximo, por convenio entre las partes, siempre y cuando las labores del trabajador sean "especiales", y que por esa naturaleza no le permitan al mismo ausentarse de manera prolongada.

Usted nos consulta sobre la “forma excepcional” de liquidar las vacaciones, debemos indicarle que tal forma excepcional no existe, ya que nuestra legislación es clara en que es mediante su disfrute que las mismas se deben pagar, de hecho, el artículo 156 del mismo cuerpo legal establece que es prohibido compensar vacaciones, o sea, retribuir en dinero el tiempo no disfrutado como tales, no obstante, dispone tres casos excepcionales en los cuales se puede realizar dicha **compensación**:

- a) *“Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.*
- b) *Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.*
- c) *Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores. Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones las cuales tendrán derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.”¹*

Como se puede comprobar, las vacaciones son absolutamente incompensables, salvo en los extremos que el mismo numeral indica, especialmente en las circunstancias referidas por el inciso c) supra transcrito. Es decir, cabe la compensación en liquidación:

- ✓ Cuando concluye el contrato de trabajo;
- ✓ También en contratos ocasionales, lo que no es muy común, puesto que este tipo de contratos tienen una duración muy corta, y no alcanzan, por lo general, el mes que se requiere para adquirir derecho a un día de vacaciones proporcional;
- ✓ Cuando el trabajo o más bien el pago es a destajo, situación que no es muy regular, porque el salario a destajo se rige por las mismas condiciones y derechos laborales que tienen otras formas de pago y, finalmente,

¹ El presente artículo ha sido modificado mediante ley No. 7989 de 16 de febrero del 2000. LG # 41 de 28 de febrero del 2000.

- ✓ Cuando el trabajador es acreedor a un período de vacaciones superior a las dos semanas que otorga la ley, en cuyo caso **podrá convenir** con el patrono el pago del **exceso de esas dos semanas**.

Sin embargo, se dan dos limitaciones para la compensación de vacaciones, de acuerdo a lo que podemos inferir del inciso c) del artículo que comentamos:

1. Sólo se podrán **compensar hasta un máximo de tres períodos**, asumiendo que el resto deberá disfrutarse en forma completa.
2. Los trabajadores podrán disfrutar de la compensación de vacaciones sólo si dentro de los **anteriores dos años no lo hayan hecho**, indistintamente de los períodos que tenga pendientes.

Con base en lo expuesto y en aplicación al caso de consulta, debe quedar claro que el mínimo establecido por ley de las dos semanas de vacaciones tienen que disfrutarse, y al respecto la Sala Segunda en el voto 2004-00335, de las nueve horas cuarenta minutos del siete de mayo de dos mil cuatro establece lo siguiente:

*"El período de vacaciones se otorga a los trabajadores con un fin profiláctico, cuyo propósito es proporcionar al trabajador una pausa para su descanso físico y mental, y para compartir con su familia ese tiempo libre, después de haber laborado en forma continua por un período determinado por el legislador en un lapso de 50 semanas. **Es por ello que las vacaciones no pueden compensarse mediante pago pues se estaría incurriendo en el peligro de provocar un deterioro en la salud del trabajador.** Ahora bien, por vía de excepción se permite la compensación en situaciones muy calificadas y bajo determinados supuestos, sin embargo, en muchos casos, esta excepción se ha constituido en la norma, por lo que en algunas instituciones, donde el derecho a vacaciones, por normativa interna, ha superado el mínimo general que establece el artículo 153 del Código de Trabajo se ha convertido en una costumbre y hasta en un mecanismo que utilizan los trabajadores para obtener un pago adicional. La posibilidad de compensar las vacaciones lejos de beneficiar al trabajador, lo perjudica pues **si el período de vacaciones otorgado con fundamento en una Convención Colectiva, o en una ley especial supera el mínimo de dos semanas, el propósito es proporcionar un mayor plazo para el descanso y la compañía familiar, y su***

disfrute debe cumplir con este propósito y no puede sacrificarse en aras de percibir mayores ingresos económicos, y esto es así, porque lo que se tutela es la salud del trabajador, lo cual no se logra con un mayor ingreso, sino con el descanso requerido.

En conclusión, la forma correcta de liquidar las vacaciones a un trabajador es permitiéndole su **disfrute**, en cuanto al tema de la compensación, que suponemos es a lo que usted se refiere en su consulta como “forma excepcional” la misma es posible dentro de los límites indicados en los párrafos anteriores, es decir, si se da el cese de la relación laboral (renuncia, despido, etc.), si se trabaja de forma ocasional o a destajo, o bien, si se ha dado la acumulación de varios períodos, no pudiendo compensarse más de tres, dejando como mínimo dos semanas disponibles para el disfrute en tiempo y que no se haya hecho compensación en los dos años anteriores.

II. ¿Debe utilizarse para el correspondiente cálculo, el salario devengado por los trabajadores, durante el período de la acumulación de vacaciones, o el salario devengado al momento de acordarse la cancelación?

III. ¿Es preciso cancelar las vacaciones partiendo del salario promedio, percibido en el período en el cual fueron estas acumuladas?

Nos parece que estas dos preguntas se refieren a lo mismo, es decir, al salario que se debe tomar en consideración para el cálculo propiamente del pago de las vacaciones, motivo por el cual se responden en forma conjunta.

El artículo 157 del Código de Trabajo establece que el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará del promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante **las últimas cincuenta semanas laboradas**.

Entonces, el cálculo para el pago de esas vacaciones debe realizarse, promediando las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el trabajador durante las cincuenta semanas anteriores a la adquisición del derecho al disfrute de las vacaciones, y así por cada período acumulado.

Siendo que para el cálculo salarial de las dos semanas, se debe tomar el monto de los salarios recibidos en las últimas cincuenta semanas de labores de cada período, la suma total se divide entre cincuenta para obtener el salario semanal promedio, el cual se divide entre 7 si es pago mensual o entre 6 si es pago

semanal, lo que da el valor del salario promedio diario, este resultado se multiplica por el número de días de vacaciones que se van a otorgar.

En conclusión, la fórmula indicada aplica tanto para la cancelación normal de las vacaciones como para la compensación de las mismas, si se trata de compensar o cancelar períodos anteriores de vacaciones, se deben considerar los salarios de cada período de cincuenta semanas, resguardando dos semanas como mínimo, tomando en consideración para dicho cálculo, como dijimos ya el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el trabajador durante las últimas cincuenta semanas laboradas correspondientes a cada período.

Cordialmente,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán
Asesora

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

SBG/lsr
Ampo 10 D)