

08 de abril de 2008
DAJ-AE-074-08

Señor
Sergio Ulate Rodríguez

Estimado señor:

Me refiero a su oficio, mediante el cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con el pago de vacaciones que recibió sin disfrute, porque ante la escasez de personal, el patrono no pudo otorgárselo.

Sobre el particular le indico 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 de servicios continuos, aún cuando la empresa no disponga de suficiente personal para suplir al que se ausenta.

Dispone además el artículo 156 del Código de Trabajo que las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las excepciones que se enumeran:

- “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.”*

Tal y como puede verse la situación que usted plantea no está contenida en estas excepciones, porque por un lado el patrono debe velar porque se cumpla con el disfrute efectivo de las vacaciones de sus trabajadores, independiente que cuente o no cuente con personal suficiente para cubrirla ausencia de los mismos. No puede ente sentido perjudicar los derechos de los trabajadores, por la falta de previsión de los patronos.

Por otro lado no se puede compensar el pago de vacaciones cuando se trata de períodos de vacaciones de dos semanas, sino solo cuando las empresas tienen establecido el derecho al disfrute de períodos que superan las

dos semanas, de manera que la aplicación hecha en el pago de sus vacaciones es absolutamente ilegal.

Ahora bien en cuanto al pago como tal, de conformidad con lo que establecen los artículos 153 y 157 del Código de Trabajo, la naturaleza de lo percibido por concepto de vacaciones es Salarial, en razón de lo cual debe ser es tomado en cuenta para el cálculo del aguinaldo.

Por tanto se concluye que si el trabajador no disfruta sus vacaciones, los días que le correspondían fueron laborados y así remunerados, de manera que si además el patrono pagó otro tanto para compensar las vacaciones no disfrutadas, este otro pago también tiene naturaleza salarial y debe ser igualmente contemplado en el cálculo del aguinaldo.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

ALC/ihb
Ampo 10-D