

DAJ-AE-131-2008
11 de junio de 2008

Señora
Marcia Baltodano Bolaños
Instituto de Fomento y
Asesoría Municipal
PRESENTE

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 25 de marzo del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio con relación a las dos semanas de vacaciones, si son día naturales y cálculo de vacaciones en la liquidación de derechos laborales.

Al respecto debemos indicarle que el derecho de todo trabajador al beneficio de las vacaciones encuentra su fundamento 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”* (la negrita no es del original).

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 semana¹; 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 (al empleador), para estos efectos, un periodo de quince semanas posteriores a la fecha en que se cumplen esas cincuenta semanas de servicios continuos².

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:

¹ Art. 153 y 154, respectivamente, del Código de Trabajo

² Art. 155 ibidem

-
- Si la modalidad de pago es semanal, se entienden doce días hábiles de vacaciones.
 - Si es quincenal o mensual, el periodo de vacaciones será también de doce días hábiles, pero para efectos de pago se reconocen doce días hábiles más los 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 que hace un total de 14 días.

Téngase entendido que esta forma de calcular las vacaciones en pago mensual, es para efectos de pago cuando se disfruta el período completo, sea las dos semanas, pero si se trata del disfrute de más de dos fracciones del período (lo cual aunque ilegal es, lamentablemente, una práctica bastante común en algunas empresas) los días de vacaciones que se otorgan son sólo doce y deben otorgarse en días hábiles.

Ahora bien, al estipendio que recibe el trabajador por concepto de vacaciones no disfrutadas, que se hace efectivo al finalizar el contrato de trabajo, junto con la liquidación de prestaciones legales, toda vez que no se habían cumplido las cincuenta semanas que señala el artículo 153 del Código de Trabajo, el trabajador tiene derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que será pagado en el momento de retiro de su trabajo.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/ihb

Ampo: 10. D-