
DAJ-AE-175-05
10 de junio de 2005

**Señor
Rigoberto Vega Arias
Asesor Jurídico
Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar
PRESENTE**

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota recibida en esta Dirección el día 10 de febrero del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico acerca de si deben deducirse o no las cargas sociales al pago que reciben los trabajadores por concepto de compensación de vacaciones.

Usted considera que el pago por la compensación económica de las vacaciones debe ser visto como una indemnización o pago del daño moral sufrido por no haber disfrutado de las vacaciones y no propiamente una retribución salarial, por lo que no debe estar sujeto a cargas sociales.

Al respecto, el tratadista argentino Guillermo Cabanellas establece que *“Principalmente integra al salario la prestación en metálico, pero además lo constituyen las comisiones, dietas, propinas, recargo de servicio, gratificaciones convenidas, sueldo anual complementario y cualesquiera otros beneficios que el trabajador obtenga por su trabajo, siempre que no estén prohibidas por ley.”*¹

El mismo autor, enumera los componentes de la remuneración salarial:

“No es salario lo percibido excepcionalmente por trabajos extraordinarios, aunque si lo ganado dentro de las horas extraordinarias permitidas por ley. Las gratificaciones de pura liberalidad tampoco tienen aquel concepto; pero si corresponden a una costumbre de la empresa, por el número de años en que se ha otorgado, si se ha tenido en cuenta la relación con el importe del salario, constituyen parte integrante de éste. Los aguinaldos por negocios o épocas prósperas no son salarios para la ley, sino donación patronal”

De las citas expuestas se puede concluir que toda suma que perciba el trabajador en razón del servicio que presta constituye salario.

¹ Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones ARAYU, Tomo III, página 484.

El concepto de indemnización, por el contrario, se refiere a los daños y perjuicios que ocasiona el no ejercicio de un derecho o el incumplimiento de una obligación por parte del acreedor:

“INDEMNIZACIÓN PECUNIARIA: En Derecho de daños, es la forma habitual de proceder a la reparación del daño causado. Consiste el también llamado resarcimiento pecuniario en atribuir al perjudicado el derecho a cobrar la cantidad de dinero que le compense por el daño sufrido; la indemnización ha de reestablecer la situación patrimonial que existía antes de producirse el daño. Lo que no debe hacer la indemnización es producir un enriquecimiento sin causa. En todo caso, la reparación del daño siempre queda incompleta, puesto que es imposible retrotraerse al momento anterior a sufrir el daño.”²

INDEMNIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO OBLIGACIONAL: Es la restauración de los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de la prestación debida. Se trata de un complejo grupo de conceptos que se integran en una partida diferente a la del resarcimiento por equivalente económico de la prestación. Además de ésta, el acreedor puede reclamar los daños y perjuicios derivados del incumplimiento. A tal fin, deberá probar que estos daños son consecuencia del incumplimiento, existiendo entre aquellos y éste una causación adecuada; es decir, una relación de causa y efecto según las reglas de la sana crítica. En la partida de daños y perjuicios se incluyen el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral”³

Ahora bien, en la mayoría de las legislaciones la compensación de las vacaciones en dinero solamente se permite en liquidación, es decir, cuando al momento de concluir el contrato de trabajo, el trabajador tiene periodos o días pendientes de disfrutar.

En este caso, la compensación de las vacaciones en dinero tiene carácter de indemnización y por lo tanto no se toma en cuenta para los efectos de cálculo de derechos y deducción de cargas sociales.

En nuestra legislación, el efecto indemnizatorio de la compensación de las vacaciones lo encontramos en los incisos a) y b) del artículo 156 del Código de

² Ribó Durán Luis, Diccionario de Derecho. Boch, Casa Editorial, 1995, Barcelona , España.

³ Idem

Trabajo, que contemplan el pago de las vacaciones no disfrutadas una vez finalizado el contrato de trabajo.

Esta Dirección con base en sobrada doctrina y jurisprudencia, sostiene el criterio⁴ de que el pago por compensación de las vacaciones cuando está vigente el contrato de trabajo, es una situación anómala y que contraría el fin primordial de las mismas, que es 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.

Sin embargo, de acuerdo con el inciso c) del artículo 156 citado, la compensación de las vacaciones durante la relación laboral, cabe bajo los siguientes supuestos: a) que por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones b) que exista convenio entre el patrono y el trabajador , y aun en estos casos, agrega el c) sólo podrá compensarse el exceso del mínimo de dos semanas por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres periodos acumulados. d) el trabajador no puede haber recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Fácilmente podemos concluir que si el trabajador tiene la opción de aceptar o rechazar el pago en efectivo de un derecho, se pierde el concepto de daño causado y por ende el de indemnización, quedando dicho reconocimiento pecuniario como un salario, producto de su relación de trabajo y por tanto afecto al rebajo de cargas sociales y factible de que se tome en cuenta en el cálculo de los derechos laborales.

Adicionalmente, es importante recordar que en virtud de las reformas sufridas por el artículo 156, en relación con los términos de compensación de las vacaciones, se eliminó un párrafo del texto original que advertía que el salarios en estos casos sería igual al que devengada el trabajador en ese momento, por lo que no queda más remedio ahora que remitirse a la forma de cálculo que establece el artículo 157 del referido Código, con lo que se consolida más la idea de que lo que se recibe en estos descansos es salario, pues estos montos se toman en cuenta para el calculo de derecho laborales y demás beneficios de los trabajadores que tengan como base períodos laborados.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Olga María Umaña Durán
DIRECTORA

ABV/ihb
Ampo: 9 d)

⁴ Al respecto ver DAJ-AE-194-00 del 21 de agosto de 2000.