

DAJ-AE-286-2013  
7 de noviembre de 2013

### **Sobre el pago por compensación de vacaciones y su condición salarial**

Las vacaciones son un derecho de todo trabajador y encuentran su fundamento en el artículo 59 de la Constitución Política y en los artículos 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.

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.

Dispone además el artículo 156 del Código de cita 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.”*

Como se puede comprobar, las vacaciones son absolutamente incompensables, salvo en los extremos que el mismo numeral indica. Es decir, cabe la compensación en liquidación:

- 1) Cuando concluye el contrato de trabajo;
- 2) 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;
- 3) Cuando el pago es a destajo,
- 4) 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 en cuestión:

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, 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 9:40 horas del 7 de mayo de 2004 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**, siendo la compensación procedente únicamente 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 períodos, dejando como mínimo dos semanas disponibles para el disfrute en tiempo y que no se haya hecho compensación en los dos años anteriores.

Por su parte 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. Este cálculo se debe hacer con base en los salarios que el trabajador tenía en el momento en que cumplió el período que se trate, salvo pacto en contrario más beneficioso para el trabajador

Ahora bien, de conformidad con lo que establecen los artículos 153 y 157 del Código de Trabajo, lo percibido por concepto de vacaciones es un pago de naturaleza salarial, por esta razón, el monto recibido por concepto de compensación también es salario para todos los efectos legales, lo que incluye obviamente el cálculo de los derechos y dentro de ellos el aguinaldo.

De conformidad con la ley de aguinaldo para la empresa privada, el aguinaldo se calcula con base en los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos por el trabajador en los doce meses anteriores al 1° de diciembre del año que se

trate, por lo que si el pago por compensación de vacaciones se dio en el último año, el aguinaldo deberá incluir ese monto dentro del cálculo.

Cordialmente,

**Licda. Adriana Quesada Hernández**  
Asesora

**Licda. Ivania Barrantes Venegas**  
Jefa

AQH/lsr