

28 de julio de 2006
DAJ-AE-532-06

**Señor
Alexander Selva
Gerente General
IVECO
Presente**

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 01 de febrero del 2006, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre varios puntos relacionados con las vacaciones:

- ◆ En qué momento adquiere el empleado el derecho a gozar de sus vacaciones?
- ◆ ¿Cómo se deben computar los días de vacaciones cuando se paga en forma semanal?
- ◆ ¿Cómo se deben computar las vacaciones cuándo se paga en forma mensual?
- ◆ ¿Cómo se computan los días de vacaciones cuando se trata de una jornada acumulativa y las 48 horas semanales aún no se han cumplido y el trabajador solicita un día completo de vacaciones, y como cuándo se da esta misma situación pero el día que solicita de vacaciones es el día sábado?

Al respecto es importante primero indicarle que las vacaciones, son un derecho que todo trabajador tiene, y se fundamenta en el artículo 59 de nuestra Constitución Política, el 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”.

Por disposición expresa de nuestra legislación laboral tenemos que todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo, de dos semanas de vacaciones después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, independientemente de la jornada laboral diaria o semanal que labora el trabajador, de conformidad con lo que expresa el artículo 153 del Código de Trabajo:

Artículo 153: *“Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio del mismo patrono.*

En el caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado en el momento de retiro de su trabajo...”.

Como puede verse del artículo transcrito, los trabajadores adquieren su derecho a disfrutar de las vacaciones, después de cincuenta semanas de labores continuas (es decir antes de cumplir el año de laborar, que está compuesto por cincuenta y dos semanas) y solamente en caso de terminación del contrato antes de cumplir ese período, tendrán derecho al pago de un día de vacaciones por cada mes trabajado.

O sea, independientemente de que se labore medio tiempo, tres cuartos de tiempo o tiempo completo, igual tiene derecho a dos semanas de vacaciones después de cincuenta semanas de labores continuas ó al pago de un día de vacaciones por cada mes laborado si el contrato termina antes de cumplir las cincuenta semanas.

Estas dos semanas se han de entender en relación directa con la jornada de trabajo y con la modalidad de pago que aplique la empresa en la que labora.

La interpretación más generalizada de dicho precepto legal expuesto, acoge la idea de que por semana debe entenderse los días remunerados durante la misma, de tal forma que tratándose de trabajadores con **pago semanal**, dado que se remuneran solo los días efectivamente laborados, las dos semanas que establece el Código de Trabajo, deben tenerse como **12 días de vacaciones**.

En el caso de tratarse de trabajadores con **salario mensual o quincenal**, el período de vacaciones será **de catorce días efectivos, sean doce días por concepto de vacaciones, más los dos días de descanso semanales** que en este caso hay que remunerarlos obligatoriamente, por cuanto esta modalidad de pago cubre treinta días al mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, veintinueve o treinta y un días; por lo que se completan para efectos de pago, un total de catorce días.

Para el cálculo propiamente del pago de las vacaciones, 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 pago de esas vacaciones se realizará, promediando las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el trabajador durante las cincuenta semanas anteriores, contando el término a partir del momento en que el trabajador adquirió el derecho sobre esas vacaciones.

Siendo que para el cálculo de las dos semanas se debe tomar el monto del salario de las últimas 50 semanas de labores, se divide entre 50 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 día que se multiplica por el número de días de vacaciones que se van a otorgar.

Es importante indicar 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 así como de evitar que con el tiempo el trabajador sufra pérdida de facultades y debilitamiento prematuro, lo cual disminuiría el periodo de vida útil.

Es por esta razón que en nuestra legislación, además de instituir este derecho, se han hecho una serie de modificaciones que tienden a eliminar las posibilidades de que el patrono evada la responsabilidad de otorgar las vacaciones a sus empleados, o bien que las fraccione más de lo que la ley establece.

Al respecto el artículo 158 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

“Artículo 158: *Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permiten una ausencia muy prolongada”.*

El precepto que contiene el artículo anterior es una excepción al principio de infraccionabilidad de las vacaciones y como tal ha de interpretarse en sentido estricto; así las cosas, las vacaciones se pueden fraccionar en dos partes, como máximo, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Que exista convenio entre las partes (patrono y trabajador) al respecto, y
- Que se trate de labores de índole tan especial que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador.

De conformidad con todo lo expuesto concluimos:

- ◆ Todos los trabajadores adquieren derecho a disfrutar las vacaciones, después de cincuenta semanas de labores continuas, (es decir antes de cumplir el año de laborar, que está compuesto por cincuenta y dos semanas) y solamente en caso de terminación del contrato antes de cumplir

ese período, tendrán derecho al pago de un día de vacaciones por cada mes trabajado.

- ◆ Cuando la modalidad de pago es semanal, corresponden 12 días de vacaciones, debido a que esta modalidad de pago remunera solo los días efectivamente laborados.
- ◆ Cuando la modalidad de pago es mensual o quincenal, corresponden catorce días efectivos de vacaciones, sean doce días hábiles por concepto de vacaciones, más los dos días de descanso semanal que en este caso hay que remunerar obligatoriamente, por cuanto esta modalidad de pago cubre los treinta días del mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, veintinueve o treinta y un días; por lo que se completan para efectos de pago, un total de catorce días.
- ◆ Respecto al cómputo de vacaciones en jornada acumulativa, debemos indicarle primero, que esta jornada consiste en laborar de lunes a viernes, en jornada diurna más de ocho horas, y hasta diez horas diarias, o una jornada mixta hasta ocho horas, a fin de cubrir la jornada del sábado y no laborarlo, siempre que la jornada semanal no exceda de cuarenta y ocho horas. Esto quiere decir, que el día sábado se tiene como efectivamente laborado para todos los efectos legales, entre éstos para el cálculo de las vacaciones, ello por razón de una ficción jurídica. Ahora, el cómputo de las vacaciones siempre va a depender de la modalidad de pago que tenga la empresa¹, y no tiene incidencia alguna el hecho de que el trabajador haya o no completado las 48 horas semanales, pues el derecho es anual.
- ◆ Para el otorgamiento del periodo de vacaciones, debemos tener presente el artículo 158 del Código de Trabajo, el cual estipula que las vacaciones no se pueden fraccionar más de dos veces, siempre y cuando se cumplan las condiciones que se mencionaron supra, esto por cuanto el objetivo de este instituto es que el trabajador disfrute de su periodo completo de vacaciones sin interrupciones.

De Usted con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE

Vmora/ihb
Ampo 10-D

¹ Modalidad de pago semanal: doce días hábiles de vacaciones
Modalidad de pago mensual: catorce días naturales de vacaciones, sean doce días hábiles más dos de descanso semanal, para un total de catorce días.