

DAJ-AE-763-06
23 de octubre de 2006

Señora
Mauren Agüero Cortés
Correo electrónico: administracion1@santuarionacional.org
Presente

Estimada señora:

Doy respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección por correo electrónico el día 21 de setiembre del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre la forma de calcular las vacaciones a empleados ocasionales (sean aquellos que únicamente laboran los domingos o máximo dieciséis días por mes).

Con el fin de evacuar su consulta de manera clara y precisa, es necesario primero indicarle que el beneficio de las vacaciones es un derecho de la clase trabajadora, consagrado en el artículo 59 de nuestra Constitución Política, norma que vino a ser regulada por el Código de Trabajo, en sus artículos 153 y 154, que en lo que interesa dice:

“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 de un mismo patrono.

En 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...”

“Artículo 154.- El trabajador tendrá derecho a vacaciones **aún cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.** (el resaltado no es del original)

Como puede verse, los artículos transcritos contienen un principio genérico que expresa claramente, que aún cuando no se labore una jornada ordinaria diaria completa, sean días u horas por semana, igual se tiene derecho a gozar **como mínimo**, de dos semanas de vacaciones luego de cincuenta semanas de trabajo continuo.

Lo anterior significa que si un trabajador labora seis días por semana las ocho horas diarias y otro trabajador por ejemplo, labora dos días por semana o solamente los domingos, igual tendrá derecho a las dos semanas de vacaciones o período superior.

La diferencia se presenta en el **cálculo del pago de dicho período**, el cual de conformidad con el artículo 157 del mismo cuerpo legal, **se hace con base en los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante las cincuenta semanas de trabajo, anteriores a las vacaciones.** En este sentido el trabajador, que labora jornada completa, recibe más salario durante sus vacaciones, que la persona que labora jornada disminuida, puesto que el cálculo se hace proporcional al salario que recibe el trabajador, en correspondencia al tiempo que labora por semana, pero igualmente ambos trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus dos semanas completas o período superior.

De conformidad con lo expuesto le reiteramos, que todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar el periodo de vacaciones, el cual es como mínimo de dos semanas. Ahora bien, el cálculo de este extremo consiste en sumar todos los salarios devengados (sean ordinarios u extraordinarios) por el trabajador durante las cincuenta semanas de trabajo anteriores a las vacaciones, luego ese resultado se divide entre cincuenta para obtener el salario semanal y este a su vez entre el seis o siete según corresponda¹ para obtener el salario diario y por último se multiplica por el número de días de vacaciones que le corresponda (sean 12 o 14)².

De Usted, con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas
ASESORA

Vmora/ihb
Ampo: 10 D-

¹ Si la forma de pago es mensual, quincenal o la actividad de la empresa es comercial se debe dividir entre siete, ya que todos los días son remunerados —día de descanso y feriados—. Si la forma de pago es semanal se divide entre seis, ya que los días de descanso no se remuneran.

² 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.