

20 de junio de 2023
DAJ-AER-OFP-645-23

CRITERIO GENERAL SOBRE EL DERECHO A VACACIONES

Tomando en consideración las reiteradas consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación a las vacaciones, se emite el presente criterio, que contiene los aspectos medulares que tutelan ese derecho en nuestro ordenamiento jurídico.

El derecho a vacaciones corresponde a la *“garantía de los trabajadores de gozar de una cantidad determinada de días de descanso remunerados, legal o convencionalmente determinada”*¹, que debe ser remunerada por el patrono. Es un derecho laboral irrenunciable.

Este derecho se fundamenta en el artículo 59² de nuestra Constitución Política.

De forma complementaria, en los artículos 153 y siguientes del Código de Trabajo (CT), se regula de manera específica este derecho, se estipula que todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo de **dos semanas de vacaciones**. Nótese como la norma otorga el derecho en semanas y no en días.

A la letra dice el artículo 153:

“ARTICULO 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. (...)”

Asimismo el artículo 157, dispone la manera en que se debe calcular su remuneración, literalmente dice:

¹ Diccionario Usual del poder Judicial: https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=vacaciones&search_type=contains&limit=10&ncforminfo=zWdzL330a2tEeeXrjITxpbA2CQw8ZFPdliMSwrpH0TLg_l8CHJBMkqi7yeNB5a3LTqTvBvLVmuQTuaUCAyf_lbaciob3BBnA4qMfk5CnHA23rA9Jz5_ZA4OZRCYv6qM4elpRAzhJZV_FyBfyUjSrJWqWm9B6nwK

² *“Artículo 59: 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, sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca”*

13 abril 2023
DAJ-AER-OFP-311-2023

“ARTICULO 157.-

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho al descanso.”

Se resalta que el derecho de vacaciones procede, cuando el trabajador ha logrado acumular cincuenta semanas de trabajo continuo con el mismo patrono.

Este derecho persiste de forma invariable, aun, cuando en el contrato de trabajo, no se le exija trabajar todas las horas de la jornada diaria, ni todos los días de la semana.

El salario del trabajador cuando disfruta de vacaciones **se debe calcular con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante las cincuenta semanas anteriores a la fecha en que se cumple el derecho al descanso, esto cuando el trabajador se desempeña en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole, a excepción de la actividad agrícola o ganadera, según se indica en el numeral 157 antes transcrito.**

En relación con los días que corresponden (como ya se indicó), después de las cincuenta semanas efectivas de trabajo, todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo dos semanas de vacaciones y para efectos de su pago, estas dos semanas han de entenderse en relación directa con la jornada del trabajador y con la modalidad de pago que se aplique.

Al respecto, es importante recordar que por cada semana de vacaciones deben entenderse incluidos los días efectivamente remunerados durante la misma. Por tanto, para los trabajadores con salario quincenal o mensual, por tratarse de una modalidad de pago en la que se remuneran los treinta días del mes, (sean éstos hábiles o no, o aunque se trate de meses de treinta y uno o de veintiocho días); el período de vacaciones de dos semanas deberá ser pagado por catorce días

13 abril 2023
DAJ-AER-OFP-311-2023

efectivos, que corresponden a 12 días por concepto de vacaciones y 2 días de descanso semanal.

Por su parte los trabajadores de pago semanal y que la actividad no sea comercial, de igual manera les corresponde disfrutar dos semanas de vacaciones, pero únicamente le serán remunerados 12 días de vacaciones, pues en esta modalidad de pago no se pagan los 2 días de descanso que corresponden a cada semana de vacaciones, pero se reitera, que de igual manera disfrutarán de dos semanas de vacaciones.

En relación con el momento en que pueden ser disfrutadas, el artículo 155 del mismo cuerpo legal dice:

“ARTICULO 155.- El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.”

Según el artículo transcrito, las vacaciones deben ser otorgadas por el empleador al cumplirse el derecho, es decir, al término de las cincuenta semanas de labores, otorgándosele al patrono un período de gracia de hasta quince semanas para señalar la fecha de su disfrute, con el fin de que pueda organizar su empresa y no se altere la ejecución de labores, ni se afecte el descanso del trabajador.

A partir del momento en que el trabajador cumple su derecho, el empleador le debe comunicar la fecha precisa del disfrute y el trabajador estaría obligado a disfrutar las vacaciones.

Como se puede observar, los artículos citados se refieren a la forma en que la norma expresamente permite el otorgamiento de las vacaciones, sin embargo, en la realidad laboral, se pueden dar circunstancias especiales que impiden a las empresas prescindir de algunos trabajadores durante un lapso de dos semanas continuas.

En virtud de lo anterior, la ley prevé expresamente las condiciones en que se puede dar el fraccionamiento de vacaciones, **en términos totalmente excepcionales**.

13 abril 2023
DAJ-AER-OfP-311-2023

El Código de Trabajo en su artículo 158³, se refiere al fraccionamiento de las vacaciones, siendo que éstas sólo se pueden fraccionar en dos partes y deben presentarse, además, los siguientes requisitos:

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

Conforme el desarrollo anterior es claro que el fraccionamiento de las vacaciones solo procede según indica la legislación.

Es decir, según los casos previstos en el artículo 158 del Código de Trabajo, cualquier otro supuesto que apliquen las partes de la relación laboral, resulta **ilegal**.

Por regla general, el Código de Trabajo expresamente prohíbe fraccionar o dividir el período de vacaciones, pues esto atenta contra el espíritu de esta institución, cual es, permitir al trabajador el descanso necesario, recuperarse física y mentalmente, luego de acumular 50 semanas de trabajo continuo.

Lo que permite la norma, es otorgar las dos semanas completas, sin interrupciones independientemente del tipo de jornada que tenga el trabajador. Al disfrutar de las dos semanas completas (como debe ser según la Ley), el trabajador disfruta 14 días en total, de los cuales 12 días corresponden a vacaciones, más 2 días de descanso (uno por cada semana). (Salvo las excepciones indicadas)

En consecuencia, si un patrono otorga días específicos de vacaciones menores a una semana, (ejemplo un día, o dos días, etc), al estar aplicando un fraccionamiento que va en contra de la norma (ilegal), está obligado a computar los días de vacaciones como los otorgue, es decir, si es un día, se computará solo ese día como vacaciones.

En este sentido, si a los trabajadores se les otorgan días de vacaciones fraccionados, en porciones de un día, se deben computar sólo estos días como

³ "ARTICULO 158.- Los trabajadores deben gozar sin interrupción 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 permitan ausencia muy prolongada. "

13 abril 2023
DAJ-AER-OfP-311-2023

vacaciones con un total de doce días, esto afecta a los trabajadores, pues pierden los días de descanso en los casos en que estos son remunerados dentro de la jornada laboral, como se da, cuando el pago es mensual con adelantos quincenales.

Para evitar ilegalidades sobre el disfrute de las vacaciones, que producen infracciones a la leyes laborales y a la vez pueden generar una controversia entre trabajador y patrono, nuestra recomendación es que, los patronos se apeguen de forma estricta a la normativa vigente y únicamente si se trata de labores de índole especial que no permitan la ausencia prolongada del trabajador, le dividan en dos fracciones como máximo el disfrute de las vacaciones.

Debemos insistir, en que, el patrono debe respetar lo ordenado por el artículo 158 del Código de Trabajo, para evitar afectaciones al trabajador, y sólo fraccionar el derecho de disfrute de las vacaciones con máximo de dos tractos, cuando realmente las labores sean de índole especial, y esto no permita una ausencia muy prolongada del trabajador; de lo contrario, estaría actuando al margen de la normativa laboral y no solo genera confusión y división de criterios a lo interno de la empresa, sino que además, termina afectando al trabajador, según se explicó.

No resulta correcto, que internamente la empresa decida transgredir el artículo 158 del Código de Trabajo, aunque así lo acepte el trabajador; esta es una potestad que la ley no les concede a las partes, amén de las consecuencias generadas por infringir las normas laborales, como lo son la condena de cuantiosas multas por infracciones a la legislación laboral.

Cuando se actúa al margen de la norma, y un patrono le otorga un solo día de vacaciones al trabajador, el patrono lo debe pagar de acuerdo a la regla dispuesta en el artículo 157 del Código de Trabajo.

En relación con la práctica de algunas empresas de adelantar el disfrute de vacaciones, según como se indicó anteriormente, el artículo 155 del Código de Trabajo (CT), le da un margen al patrono de quince semanas para concederlas, después de cumplidas las cincuenta semanas de trabajo, a fin de que no se altere el orden del trabajo y el cumplimiento de las tareas.

Esto nos lleva a considerar que la norma no le prohíbe al patrono otorgar el disfrute de las vacaciones en forma anticipada, es decir, antes de cumplidas las cincuenta semanas.

13 abril 2023
DAJ-AER-OFP-311-2023

No obstante, para adelantar el disfrute de las vacaciones, el patrono debe contar con la aprobación expresa del trabajador y debe asumir la responsabilidad de remunerarlas en forma completa.

En todo caso, es importante tener en cuenta que si el contrato de trabajo se termina antes de que se completen las cincuenta semanas que hubieran acreditado el derecho ya disfrutado, el patrono no podrá pedirle al trabajador que le devuelva el dinero, pues el reconocimiento se hizo por voluntad patronal y bajo su cuenta y riesgo.

Sobre la posibilidad de compensar las vacaciones, el artículo 156 del CT, por regla general no lo permite, sin embargo establece las siguientes excepciones:

- a) Cuando finaliza la relación laboral.
- b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.
- c) Cuando por alguna circunstancia justificada la persona trabajadora no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con la persona empleadora 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 la persona trabajadora ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Por último, en casos cuya relación laboral llegó a su fin, y el trabajador no acumuló las 50 semanas de labores continuas, lo dispuesto por la norma (artículo 153 del CT) es que, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagarán en el momento del retiro de su trabajo.

Para dudas adicionales sobre la temática, cálculos y demás derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría laboral que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:

13 abril 2023
DAJ-AER-OFP-311-2023

	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación Abierto	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección Abierto	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Abierto	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo Abierto	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	Salarios Mínimos Abierto	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: www.mtss.go.cr, en la parte posterior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Fernando Vega Montero
Asesor

Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación
Dirección de Asuntos Jurídicos

FVM/Archivo
Ampo: 10 C, D, 11, 12 y 13