

.....

# Vacaciones

.....



### ¿QUÉ SON LAS VACACIONES?



Las vacaciones son un derecho y una necesidad biológica de toda persona trabajadora, que se adquiere después de un mes de trabajo continuo. Consisten en un descanso anual remunerado, que tiene como propósito permitir a la persona trabajadora reponer el desgaste de energías realizado durante el año de labores.

### ¿CUÁNTOS SON LOS DÍAS DE VACACIONES?

Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de una misma persona empleadora, independientemente de la jornada semanal que se labore, sea de ocho horas, seis horas, medio tiempo o una hora, de un día o varios días a la semana.

### ¿CÓMO SE DEBE CALCULAR EL PAGO DE LAS VACACIONES?

Se calcula con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos durante la última semana si se trata de explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas en el resto de las actividades, contadas a partir del momento en que la persona trabajadora adquiera su derecho al descanso. El

pago dependerá de la modalidad de pago que aplica el centro de trabajo.

- Pago semanal: se le deben pagar doce (12) días, porque en esta modalidad no se paga el día de descanso. El cálculo se realiza tomando el salario semanal dividiéndolo entre 6 y multiplicando el resultado por 12.
- Pago mensual o quincenal: le corresponden catorce (14) días, porque incluye en el pago los dos días de descanso semanal. El cálculo se realiza tomando el salario mensual dividiéndolo entre 30 y multiplicando el resultado por 14.
- En el caso de actividades comerciales, aunque la forma de pago sea semanal, para efectos de vacaciones se aplica la siguiente fórmula: se toma el salario semanal dividiéndolo entre 7 y multiplicando el resultado por 14.
- En el caso de servicio doméstico, le corresponden 15 días de vacaciones, por cada cincuenta semanas de labores continuas (1,25 días por cada mes laborado)

### **¿DEBEN LAS VACACIONES DISFRUTARSE SIN INTERRUPCIONES?**

Las personas trabajadoras deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones. Se pueden dividir en dos fracciones como máximo, cuando así lo convengan la persona empleadora y la persona trabajadora y siempre que se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada de la persona trabajadora.

## ¿QUIÉN TIENE LA FACULTAD PARA FIJAR EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES?

La persona empleadora señalará la época en que la persona trabajadora gozará de sus vacaciones; pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio continuo (11,5 meses), tratando de que no se altere la buena marcha de su centro de trabajo, ni la efectividad de dicho descanso.

## ¿CUANTOS DIAS DE VACACIONES LE CORRESPONDEN A UNA PERSONA TRABAJADORA EN CASO DE FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ANTES DE CUMPLIR LAS CINCUENTA SEMANAS DE LABORES CONTINUAS?

A la persona trabajadora le corresponde por concepto de vacaciones un día por mes laborado, al cual se le debe ajustar la proporción de días que corresponda, en caso de que no sea un mes completo. Por ejemplo, si la persona tiene 1 mes y 10 días, le corresponde por concepto de vacaciones 1 día y la fracción  $10/30=0.33$  1,33 días de vacaciones.

**Las vacaciones son un derecho y una necesidad biológica**

## ¿PUEDEN COMPENSARSE LAS VACACIONES?

Las vacaciones son absolutamente incompensables salvo:

- 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.

## ¿PUEDEN ACUMULARSE LOS PERIODOS DE VACACIONES?

Queda prohibido acumular las vacaciones; salvo por una sola vez cuando la persona trabajadora desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia esté situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios.



## **¿ES NECESARIO UNA CONSTANCIA ESCRITA SOBRE EL OTORGAMIENTO DE LAS VACACIONES?**

Se deberá dejar constancia escrita a petición de la persona empleadora o de la persona trabajadora de la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se pacten, dentro de lo dispuesto por la ley. Si no se deja constancia escrita, se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no se han otorgado.

## **¿CUÁNTOS DÍAS DE VACACIONES LE CORRESPONDE A LA PERSONA TRABAJADORA ANTES DE CUMPLIR LAS CINCUENTA SEMANAS?**

El disfrute proporcional antes de cumplidas las cincuenta semanas no está permitido por nuestra legislación. Solo si el contrato de trabajo termina antes de cumplir las cincuenta semanas y después de un mes de trabajo continuo, ya sea por renuncia o despido de la persona trabajadora, en cuyo caso tendrá derecho a recibir en su liquidación el pago correspondiente a un día por cada mes



completo laborado, así como la fracción correspondiente en caso de que no haya laborado el mes completo, al momento del retiro de su trabajo.

### **¿SE PUEDE CONCEDER VACACIONES ESTANDO LA PERSONA TRABAJADORA EN PREAVISO?**

En el caso de un trabajador que se encuentre en preaviso sea por despido o por renuncia, si tiene periodos de vacaciones VENCIDOS, el patrono podrá concederle el derecho de su disfrute durante el preaviso.

### **¿PUEDE AFECTAR UNA INCAPACIDAD EL DISFRUTE DE VACACIONES?**

Sí, por cuanto una incapacidad suspende la relación laboral, y con ello el conteo de las cincuenta semanas de labores continuas que debe cumplir para disfrutar de las vacaciones, lo que significa que hasta que acumule las cincuenta semanas realmente laboradas puede disfrutar del período de vacaciones.





---

**Consúltenos**  
**800 TRABAJO (800 872 2256)**  
**[www.mtss.go.cr](http://www.mtss.go.cr)**

## **Normativa**

- Código de Trabajo y sus reformas, artículos del 153 al 161.