

DAJ-AE-025-12
3 de febrero de 2012

Señora
Andrea Villalobos Carballo
andrevilla@gmail.com
Presente

Estimada señora:

Nos referimos a su consulta realizada por correo electrónico, sobre qué pasa con las vacaciones que vaya a disfrutar a partir del mes de junio del 2010, dado que para finales del mes de julio estaba previsto el nacimiento de su hijo.

En primer lugar, les brindamos las disculpas del caso por el atraso en la evacuación de su consulta, debido a la enorme cantidad de trabajo que tiene esta Asesoría Jurídica.

La regulación de los contratos laborales dentro de la enseñanza privada, ha venido sufriendo una serie de cambios, hasta llegar a ubicarla, exclusivamente, en el ámbito privado y, por tanto, regulada por el Código de Trabajo. Antes de esta situación jurídica, se había promulgado el Reglamento de Establecimientos Privados de Enseñanza, Decreto N° 6687-E, en el cual se establecía la sujeción de los mismos al Ministerio de Educación Pública y la obligación de reconocer todos los derechos otorgados a los docentes de las instituciones públicas. Posteriormente, se promulgó otro Reglamento, Decreto N° 20108 MEP, que derogó al anterior, e incluyó nuevas normas tendientes a establecer en forma más clara la función inspectiva del Estado sobre los centros de enseñanza privada.

Este Reglamento se mantuvo, hasta que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante voto número 3550-92, de las 16 horas, del 24 de noviembre de 1992, lo declaró inconstitucional. Dada esta resolución de la Sala, los centros de enseñanza privada, como entidades privadas que son, en adelante serían reguladas por el Código de Trabajo.

Ahora bien, al ser una figura de derecho privado, se le aplican todas las disposiciones en materia laboral; por lo cual, al referirse a los contratos de los centros de enseñanza privada, se está en presencia de contratos por **tiempo indefinido**, puesto que son contratos que se realizan con trabajadores que van a cubrir las actividades permanentes de una empresa, sea el centro educativo y afectan al conjunto de empleados que ejecutan esa labor permanente.

En consecuencia, si los educadores laboran bajo un contrato de tiempo indefinido regido por la normativa laboral privada, el educador estará en la obligación de laborar durante todo el año (incluyendo el período de vacaciones de los estudiantes), dentro de la jornada y horario establecidos, **teniendo derecho a disfrutar como mínimo de dos semanas de**

vacaciones por cada cincuenta semanas laboradas¹, de conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo. El artículo 153, también establece que el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará del promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas durante las últimas cincuenta semanas laboradas.

Por su parte, el artículo 155 del Código de Trabajo, establece que es el patrono quien, para no alterar la buena marcha de su empresa, tiene la responsabilidad de señalar el momento en que el trabajador disfrutará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio². Es facultad del patrono, entonces, determinar el momento en el que cada trabajador va a disfrutar de este período de vacaciones, de manera que el mismo no debe coincidir, necesariamente, con el período de vacaciones del estudiantado. Es decir, es perfectamente factible que los educadores se presenten al centro de labores a desempeñar sus labores durante el período de vacaciones de los alumnos.

Otro aspecto que debe señalarse como introductorio, es la indivisibilidad de las mismas. La normativa laboral de nuestro país,³ estipula que los trabajadores deben gozar sin interrupciones de sus vacaciones, las cuales únicamente se podrán fraccionar en dos, como máximo, cuando así lo convengan las partes y se trate de labores de índole especial que no permitan la ausencia muy prolongada del trabajador.

Esta Dirección mantiene el criterio de que fraccionar las vacaciones en más de dos partes constituye una práctica ilegal. No obstante, en muchas empresas se hace caso omiso de lo anterior, fraccionando las vacaciones en más de dos partes, lo que nos obliga a aclarar que en estos casos, el período de vacaciones, independientemente de la modalidad de pago asumida, será de doce días. Esto inclusive para los trabajadores a los que se les paga mensual o quincenalmente, ya que los días de descanso semanal son excluidos del pago de las vacaciones, puesto que éstos se remunerarán de acuerdo con el salario que devenga el trabajador en cada semana, se hayan otorgado o no uno o varios días de vacaciones.

Debe indicarse que la práctica de obligar a todos los trabajadores a tomar sus vacaciones en el mes de diciembre o en cualquier otro período del año, podría resultar ilegal, si los trabajadores no han completado el tiempo que se requiere para disfrutar de las vacaciones, sea que no han laborado los 11,5 meses para adquirir este derecho. Esa práctica constituye un adelanto de vacaciones que el patrono le otorga al trabajador y éste último no está en la obligación de aceptar, pues prácticamente se le está lesionando su derecho a disfrutar de las dos semanas continuas de vacaciones y de disfrutarlas en el período que efectivamente le corresponde.

¹ La interpretación más generalizada del precepto legal expuesto, acoge la idea de que por cada semana de vacaciones debe entenderse incluidos los días remunerados durante la misma. Tenemos entonces que, tratándose 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 presupone la cobertura de los treinta días del mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, treinta o treinta y un días, lo que nos da un total de catorce días de vacaciones. En el caso de **pago semanal**, como se pagan únicamente los días efectivamente laborados, al otorgar vacaciones se cancelarán sólo seis días cada semana, para un total de doce días de vacaciones por período.

² Artículo 159 del Código de Trabajo.

³ Artículo 158 del Código de Trabajo.

Ahora bien, en el caso que un trabajador, disfrute sus vacaciones adelantadas y, posteriormente, se produzca la ruptura de la relación laboral, el patrono no podría rebajar de sus derechos laborales, el monto correspondiente a las vacaciones disfrutadas de más, pues el adelanto de vacaciones tiene inmerso un riesgo para la empresa que debe soportar el patrono.

Centrándonos en su consulta, usted no indica si el derecho a vacaciones de los docentes en su centro educativo es de dos semanas o más, indistintamente de la sumatoria de todos los recesos durante el año calendario, pues como le indicamos antes, no es obligatorio para el patrono otorgar vacaciones durante el receso de los estudiantes, aunque bien puede hacerlo también. Además, en caso que se otorgara “vacaciones” por encima del mínimo de ley, no indica si estas son remuneradas o no.

Al respecto, debe indicarse que esta Asesoría ha mantenido el criterio de que en caso que sea decisión del patrono cerrar la institución durante todo el tiempo en que se encuentran de vacaciones los alumnos, lo procedente será que les pague a los educadores el tiempo que el colegio permanezca cerrado, tal y como se desprende del artículo 69 inciso g) del Código de Trabajo:

“Artículo 69.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:...

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono...”

Esta Asesoría considera que es así, toda vez que no se puede imputar a los educadores la imposibilidad de laborar durante el período de vacaciones que otorga el colegio, ya que es decisión del patrono cerrar las instalaciones, por lo cual sería responsabilidad de él cancelarles el salario correspondiente.

Sin embargo, tenemos jurisprudencia de la Sala Segunda⁴, en la cual analiza, jurídicamente, la naturaleza de la contratación realizada por un centro de enseñanza privada y, además, si existe obligación legal de la entidad patronal de cancelar el salario a profesores o otros trabajadores, en los períodos de recesos vacacionales del estudiantado. La conclusión de la Sala, es que este tipo de relaciones se enmarcan dentro de las contrataciones indefinidas y discontinuas, en las cuales no existe obligación patronal de pagar el salario durante los recesos, siempre que no exista prestación de servicios evidentemente, pues de haberlo, es lógico que el salario debe ser pagado al docente. Por lo tanto, aunque esta Asesoría considere otra cosa, pues no compartimos el criterio anterior no podemos evadir la existencia de los criterios del máximo órgano de justicia laboral del país los cuales constituyen jurisprudencia y por ende una fuente de Derecho que nos obliga a acatarla..

⁴ Ver resoluciones número 648, de las 15:12 horas, del 26 de julio de 2006; resolución número 688, de las 10:10 horas, del 20 de agosto de 2004 y resolución número 875, de las 9:50 horas, del 11 de octubre de 2000.

Con relación a la licencia de maternidad, tiene como efecto directo suspender el período vacacional que coincida o deba disfrutarse durante el tiempo que perdure aquella, de forma tal que la trabajadora podría disfrutar sus vacaciones, una vez que finalice la licencia, sea inmediatamente o en el momento que programe el patrono o su representante. No obstante, en su caso particular, esto puede no ser tan sencillo de aplicar, pues pueden presentarse varios supuestos que hagan interpretar su situación de una manera diversa a la conclusión general antes esbozada.

En consideración de lo anterior, como no aporta algunos datos relevantes, procedemos a señalar varios supuestos hipotéticos distintos que podrían ocurrir en su caso:

1°.- presumir que en su centro educativo se reconocen dos semanas de vacaciones únicamente, pagándose el salario durante el receso vacacional del estudiantado entre junio y agosto, más no en concepto de vacaciones, sino como salario, en aplicación del criterio vertido en los párrafos anteriores. Una variante de este supuesto, es que las dos semanas de vacaciones se otorguen, total o parcialmente, durante el receso de junio a agosto, de manera que una parte de este receso se pague en concepto de vacaciones y el resto en concepto de salario;

2° presumir que en su centro educativo se reconocen dos semanas de vacaciones únicamente, sin reconocerse pago salarial durante otros recesos vacacionales del estudiantado durante el año calendario. Una variante de este supuesto, es que las dos semanas de vacaciones se otorguen, total o parcialmente, durante el receso de junio a agosto, con lo cual solo se pagaría a título de vacaciones esa fracción;

3° presumir que, expresamente, su patrono reconoce un período vacacional superior a las dos semanas, que es igual a todos los recesos que se presentan durante el año calendario, por lo que el descanso entre junio y agosto se computaría como parte de las vacaciones;

4° presumir que, expresamente, su patrono reconoce un período vacacional superior a las dos semanas, pero que no es igual a la suma de todos los recesos ejecutados durante el año calendario, por lo que si bien se tiene un período de vacaciones superior al mínimo, no necesariamente cubriría todo el período entre junio y agosto. Las variantes de este supuesto pueden ser que el período en descubierto que no se compute como vacaciones sea pagado o no.

En los supuestos 1° y 2°, asumiendo que el período vacacional mínimo de dos semanas no se otorgue al mismo tiempo que el descanso estudiantil entre junio y agosto, no podría hablarse de una suspensión de las vacaciones por la licencia de maternidad, pues el período de receso (junio-agosto) no estaría considerado como vacaciones estrictamente, porque estas fueron otorgadas en otro momento. En ambos supuestos, en caso que el período vacacional de dos semanas sí coincida en todo o en parte con el receso del estudiantado entre junio y agosto, entonces sí operaría una suspensión de las vacaciones, para ser disfrutadas una vez finalizada la licencia de maternidad. No obstante, debemos aclarar que en ambos supuestos tendríamos el problema del fraccionamiento de las vacaciones, lo cual es la excepción a la regla de disfrutarlas

ininterrumpidamente (artículo 158 del Código de Trabajo). Si los supuestos no se cumplieren, dicho fraccionamiento iría en contra de la disposición legal.

Si fuera el caso del supuesto 3º, no existe duda alguna que la suspensión de las vacaciones por los dos meses opera, debiendo el patrono programar ese descanso vacacional para un momento posterior al cumplimiento de la licencia de maternidad.

Finalmente, siendo el caso del supuesto 4º, el problema que tendríamos es definir o identificar, a priori, cuántos días reales de vacaciones se otorgan en el centro de enseñanza, luego de lo cual, ver en cuáles períodos de receso es donde realmente se disfrutan esos días, para determinar cuántos días estarían por fuera del período vacacional superior otorgado por su patrono, a fin de definir, por último, cuántos días del período junio-agosto quedan por fuera. Esto que puede parecer de entrada complejo y hasta un juego de palabras, ayudaría a establecer si existen vacaciones durante el período de receso, cuántos días serían por ese concepto y sobre cuántos días no operaría una eventual suspensión de vacaciones. Aunque igual que en los supuestos 1º y 2º, estaría el tema del fraccionamiento de las vacaciones y su correspondencia con el artículo 158.

En resumen, en términos generales la licencia de maternidad suspende el disfrute del período vacacional, en caso que la trabajadora haya adquirido el derecho, debiéndose trasladar el disfrute una vez cumplida la licencia. Sin embargo, como las relaciones obrero patronales en los centros educativos privados tienen características particulares, no podemos asegurar que el receso entre junio y agosto sean vacaciones del profesorado del centro educativo desde el punto de vista técnico jurídico, como para afirmar que las mismas deban suspenderse y ser disfrutadas después de la licencia de maternidad. De cualquier forma, si usted al momento de finalizar su licencia de maternidad, tuviere derecho al disfrute de su derecho vacacional por haber transcurrido las 50 semanas de trabajo, el patrono tiene la obligación ineludible de otorgarlas, o por el contrario, de esperar a que se cumpla el período para el disfrute de las mismas.

De usted con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora
Asesor

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Subdirectora

kcm
Ampo 10 d),9F