

DAJ-AE-070-2008
7 de abril de 2008

Señor
Ana Cristina Jiménez Zamora
Encargada a.i.
Municipalidad de Valverde Vega
PRESENTE

Estimada señora:

Me refiero a su oficio RH-001-2008 de 13 febrero del presente año recibida en nuestras oficinas en esa fecha, mediante el cual consulta si un empleado tiene permiso para asistir a cita médica o trámite personal y no se presenta en todo un día y trae un comprobante de la clínica u otro lugar, ¿se debe rebajar ese día en la planilla de pago? ¿Se puede aplicar ese día a vacaciones pendientes?

Sobre el particular, es conveniente señalar que nuestra legislación laboral no contiene disposición alguna que obligue al patrono a conceder a sus trabajadores, licencias con goce de salario para acudir a citas médicas.

Este tipo de licencias se establecen, por lo general, en los Reglamentos Internos de Trabajo de cada empresa, por Convención Colectiva o por práctica reiterada de la empresa, todo lo cual nace de la voluntad y disposición del patrono de otorgarlos y obligarse con ello, dado que, una vez que se crea este tipo de licencias como una mejor condición de trabajo, esta se incorpora a los contratos de trabajo y no se puede eliminar, salvo que se compruebe abuso por parte de alguno de sus trabajadores, en cuyo caso puede eliminarlo pero solamente a aquel que abusa.

En consecuencia, a falta de Reglamento Interno de Trabajo o Convención Colectiva que lo regule, queda a voluntad del patrono el otorgarle el beneficio de licencia con goce de salario para acudir a citas médicas.

Por ende, aunque el trabajador presente el comprobante de asistencia a la cita médica, el mismo únicamente sirve a efecto de justificar la llegada tardía o en el caso consultado la ausencia, no así para obligar al patrono al pago del tiempo que ocupó dentro de la jornada para acudir a ésta.

Así mismo, ocurre cuando el trabajador presenta comprobante de asistir a realizar gestiones personales, el tiempo que se ausente el trabajador para realizar dicho trámite, el patrono no esta obligado a darlo como licencia con goce de salario, este tiempo podrá rebajarlo de planilla de pago.

SOBRE EL FRACCIONAMIENTO DE LAS VACACIONES

Tomando en consideración que en la realidad laboral se dan circunstancias especiales que impiden a las empresas prescindir de algunos trabajadores durante un lapso de dos semanas continuas, la ley prevé expresamente las condiciones en que se puede dar el fraccionamiento de vacaciones, en términos totalmente excepcionales. Al respecto el artículo 158 del Código de Trabajo, establece:

*“Artículo 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.”*

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-trabajador) al respecto, y
- Que se trate de labores de índole tan especial que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador.

De no existir estas dos condiciones el fraccionamiento no es procedente, por lo tanto si pretenden fraccionar las vacaciones, otorgando únicamente, por mutuo acuerdo, días salteados, es totalmente **ILEGAL**, desvirtuando así lo establecido en el artículo 158 del Código de Trabajo.

Además, es importante destacar, que por ser el fraccionamiento una situación que debe decidirse en el momento en que se dan las condiciones, no cabe alegar situación jurídica consolidada, costumbre establecida ni derechos adquiridos. El empleador que durante años ha mantenido la práctica ilegal de otorgar las vacaciones de manera fraccionada –días salteados- puede dejar de hacerlo sin que ello le haga asumir responsabilidades de tipo legal o pecuniaria, con sólo otorgar los períodos en el momento que cumplen el derecho los trabajadores.

Por consiguiente, es ilegal rebajar un día a vacaciones, cuando un trabajador se ausente para asistir a citas médicas o a gestiones personales.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
Asesora

TAlfaro.-ihb
8D