
DAJ-AE-153-13
16 de mayo de 2013

Señora (ita)
Karla Alfaro Quirós
Secretaria de Organización, Unión de Trabajadores de la Caja de ANDE
Teléfono: 279-45-94
Presente

Estimada señora (ita):

Damos respuesta a su nota recibida en esta Dirección la fecha del 07 de Mayo del año en curso, en ella menciona que el día 03 de Mayo por razones de seguridad, el Estado Decretó asueto por la visita del presidente de los Estados Unidos Barack Obama para las instituciones del sector público en el centro de la capital, no obstante siendo la institución donde usted labora de índole privada, se recibió una carta del Ministerio de seguridad Pública donde se solicitó que cerrarían ese día, la administración decidió acatar la recomendación de cerrar y rebajar de las vacaciones ese día sin previo acuerdo para tal efecto.

Consulta como proceder si ya la institución realizó el rebajo de las vacaciones sin existir ese acuerdo.

Nuestro Código de Trabajo no contempla expresamente una situación como la planteada, pero los artículo 73 y 74 se refieren al tema de la suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad de las partes que intervienen en la relación laboral, por lo que en una aplicación analógica de acuerdo a estos artículos¹ en donde ninguna de

¹ **Artículo 73.** La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.

Artículo 74. Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores:

- a) la falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;
- b) la fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
- c) la muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

las partes sea perjudicada por no ser responsables de la situación, recurrimos a lo que consideramos una facultad patronal, práctica, razonable y que tiene su fundamento en lo que se define en doctrina como el poder de dirección que tiene todo patrono.

“El poder de dirección se define “como un conjunto de facultades jurídicas a través de las cuales el empresario dispone del trabajador, ordenando las prestaciones laborales y organizando las labores de la empresa. Por ello, si partimos de un concepto amplio del poder de dirección, su contenido será conformado por todas las facultades que tienen por objeto la prestación del trabajo, la organización del mismo (...) El Poder de dirección ha de estar conformado por tres grandes facultades: la facultad decisoria (...); facultad de ordenación (...) y facultad de control, que ha de ser la capacidad de establecer medidas de control y vigilancia dentro del marco empresarial”².

La Sala Segunda también se refiere al poder de dirección en el Voto 2000-00700 de las 9 horas y 45 minutos del 19 de julio del 2000;

□ ... *Correlativo al deber de obediencia del trabajador, se encuentra el poder de dirección del patrono, sobre el cual la doctrina ha indicado: □ No hay duda, por ello, que frente al deber de obediencia, que le impone al trabajador el respectivo contrato, aparece correlativamente un poder del empresario, entendido como subordinación jurídica y que no es más que el poder de dirección. Nos referimos a ese poder que tiene el patrono para disponer de la fuerza de trabajo de su servidor, que es el sujeto dependiente, en la forma más conveniente a los fines de la empresa. □ (ARDÓN ACOSTA (Víctor Manuel), El poder de dirección en la empresa, Investigaciones Jurídicas S.A., San José, 1999, p.20). Dicho poder aparece regulado en el numeral 102, inciso a), de la citada Ley General, en los siguientes términos: □ El superior jerárquico tendrá las siguientes potestades: a) Dar órdenes particulares, instrucciones o circulares sobre el modo de ejercicio de las funciones por parte del inferior, tanto en aspectos de oportunidad y conveniencia como de legalidad, sin otras restricciones que las que se establezcan expresamente... □ .*

En los dos primeros casos el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

² Control y Monitoreo de los Trabajadores en el caso del correo electrónico, Licenciada Xiomara Solís Murillo. Documento del Grupo de trabajo de la Unión Europea relativo a la vigilancia de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo, aprobado el 29 de mayo de 2002.

Como vemos la doctrina y la jurisprudencia señala que el patrono, como organizador y coordinador del trabajo, se puede ver obligado en ocasiones a variar las condiciones de la prestación de servicios haciendo uso de la facultad del llamado “*IUS VARIANDI*”, sea la potestad que tiene el patrono de modificar unilateralmente y aún contra la voluntad del trabajador, cuando exista una justa necesidad de la empresa, las condiciones en que se ha venido prestando la relación laboral. Sin embargo, este poder dispositivo del patrono no es absoluto, pues tiene sus limitaciones, siendo la más importante de ellas que su ejercicio no puede recaer sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, sea el salario, la jornada y la jerarquía, entre las más importantes.

En el caso concreto, el patrono en vista de una supuesta carta de solicitud por parte del Ministerio de Seguridad para mantener cerrado la institución el día en mención, podría tener una justificación para aplicar esa potestad en una forma razonable, buscando no causar perjuicio a ninguna de las partes, en su caso como patrono que tenga que pagar el día sin que laboren los trabajadores o en su defecto que el trabajador no se le pague el día por no laborar.

Ahora bien, de la disposición de otorgar el día como vacaciones debemos indicar lo siguiente.

Las vacaciones son un derecho de todos los trabajadores, el cual se adquiere después de 50 semanas de trabajo continuo; la norma no le prohíbe al patrono otorgar el disfrute de las vacaciones en forma anticipada, es decir, antes de cumplidas las cincuenta semanas.

Si la intención del patrono es adelantar el disfrute de vacaciones para aplicarlo al día 03 de mayo por la imposibilidad de laborar, debe asumir la responsabilidad de remunerar ese día en forma completa y que el trabajador por supuesto, lo disfrute.

Entonces, si la institución motivada a cerrar las instalaciones por la solicitud del Ministerio de Seguridad y siendo el patrono quien define en que momento el trabajador disfruta sus vacaciones después de haber adquirido el derecho, podrá otorgar sin problemas a aquellos trabajadores que hayan cumplido su derecho a vacaciones anuales en esta fecha o antes de ella. También puede disponer el disfrute a los demás trabajadores que no tengan todavía el derecho pero con la salvedad que será un riesgo que asuma la empresa en el sentido 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.

Es importante aclarar que lo mencionado anteriormente no es el procedimiento normal, por cuanto la legislación indica que las dos semanas de vacaciones anuales que le corresponden al trabajador, deben disfrutarse sin interrupciones, siendo la excepción solo en situaciones especiales previstas en el artículo 157 del Código de Trabajo, donde se puedan dividir en dos fracciones máximo a conveniencia de la partes y en labores que no permitan ausencias prolongadas del trabajador.

La conclusión que llega esta Dirección y de acuerdo a lo expuesto es, que si bien la legislación no regula al situación planteada, consideramos que la actuación del patrono en aplicar como vacaciones el 03 de mayo por la imposibilidad de laborar, se ajusta a la lógica, la razonabilidad y la proporcionalidad de la situación acontecida y con fundamento en el poder de dirección que tiene el patrono para organizar su empresa sin abusar de esa potestad, éste buscó encontrar un equilibrio en las relaciones patrono-trabajador y utilizó una opción viable, aunque hubiera sido recomendable consultar a los trabajadores su consentimiento, tampoco encontramos tan delicado no hacer el acuerdo para los casos en que el trabajador hubiera cumplido derecho a vacaciones , como se dijo, para los otros casos será un riesgo de la empresa tomar la decisión en caso que el contrato de trabajo concluya antes de las cincuenta semanas. Lo anterior en vista de que la situación fue totalmente ajena a las partes involucradas, donde ninguna es responsable de que le se causara un perjuicio económico. En todo caso si un trabajador no acepta que se le rebaje el día de vacaciones sin su consentimiento por no haber acuerdo, la alternativa que le queda al patrono es no pagarle el día que no laboró, ya que él no estaría obligado a asumir ese costo.

De usted con toda consideración,

Lic. Francisco Obando Díaz
Asesor

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefa

FOD/lsr
Ampo 1 C) y 13 A)