

DAJ-AE-175-10
30 de agosto de 2010

Señora (ita)
Rosa María Méndez Granados
Presente

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el 07 de enero del 2010, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con el derecho a vacaciones, ya que ingresó a laborar en diciembre de 2008 y se le dieron nueve días de vacaciones en este mismo mes, y tres días en Semana Santa, lo anterior de acuerdo con una nota adjunta a su consulta en la cual su patrono explica los días otorgados. Este procedimiento se hizo siguiendo la práctica de la empresa para la cual labora, que es otorgar a los trabajadores el período de vacaciones en dos trectos –Semana Santa y Diciembre-. Manifiesta también en su nota que por un accidente en horas laborales, estuvo incapacitada desde el 09 de diciembre del 2009 hasta el 02 de enero del 2010 inclusive, el conflicto surgió cuando le solicitó a su patrono sus días de vacaciones y este le manifestó que no tiene derecho a las mismas, pues fueron tomadas de manera adelantada según la nota adjunta mencionada.

Derecho a vacaciones, adelanto de las mismas procede solo si trabajador expresa su acuerdo, prohibición de fraccionamiento

De conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo¹, los trabajadores tienen derecho a disfrutar, como mínimo, de dos semanas de vacaciones remuneradas por cada cincuenta semanas de labores continuas, independientemente de la jornada que se labore, sea esta de una hora diaria, de medio tiempo o de tiempo completo.

En este sentido cuando hablamos de dos semanas, hacemos referencia a los doce días hábiles y los dos días de descanso, los cuales son remunerados, según la forma de pago que aplique la empresa.

¹ “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...”

Tenemos entonces que tratándose de pago quincenal o mensual, 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 treinta días del mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, veintinueve o treinta y un días, por lo que se completan para efectos de pago, un total de catorce días en esta modalidad de pago.

En el caso del 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 por período, pero en cuanto al disfrute también deben tomarse como doce días hábiles y dos de descanso.

En cuanto al momento del disfrute de las vacaciones, es el patrono, al ostentar el poder de dirección, quien está facultado para definir la fecha en que el trabajador puede gozar de sus vacaciones, para lo cual, el artículo 155 del cuerpo normativo laboral citado, le da un margen de quince semanas, 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. 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 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.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 158 del mismo cuerpo legal citado², las vacaciones deben gozarse sin interrupciones y solamente podrán dividirse en dos fracciones, cuando se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador y porque exista convenio entre las partes —patrono y trabajador— al respecto.

Cuando una empresa en contravención de lo dispuesto por la anterior norma, acostumbra dar vacaciones en períodos fijos —Semana Santa y Diciembre- **el**

² “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones 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.”

trabajador no está obligado a aceptar dicho fraccionamiento, pues, para que éste opere debe existir acuerdo entre las partes. Es decir, si la empresa tiene la iniciativa de cerrar las actividades durante esas fechas y no hay acuerdo con sus trabajadores, el patrono no puede otorgar vacaciones obligadas, salvo a aquellos trabajadores que coincidentemente hayan cumplido su período en estas fechas.

Tampoco estarían obligados los trabajadores a acogerse a una licencia sin goce de salario, pues siendo interés del patrono cerrar en estas fechas, tendría que aplicarse lo dispuesto en el artículo 69 inciso g) que señala que es obligación del patrono pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por su culpa.

Incapacidad

Las incapacidades constituyen una causa de suspensión de los contratos. La suspensión a su vez, viene a constituir un elemento jurídico-laboral que hace posible que temporalmente se deje de prestar el servicio y correlativamente se deje de pagar el salario, pero no implica terminación del contrato ni de los derechos y obligaciones que de ellos emanan, por lo que dichos contratos se mantienen vigentes durante el tiempo de la suspensión. Aunque este tiempo no genera aquellos derechos que tienen como condición la prestación efectiva de servicios, sí genera antigüedad a favor del trabajador, pero no se cuenta para generar el derecho al disfrute de las vacaciones.

De acuerdo con lo expresado anteriormente, en el caso de los trabajadores que se encuentran incapacitados, sea de la incapacidad que se trate, no están legalmente capacitados para disfrutar de su derecho a vacaciones, porque su relación laboral se encuentra suspendida, por lo tanto, si un trabajador se incapacita durante el tiempo en que por derecho le hubiera correspondido disfrutar su período de vacaciones, si hubiera estado laborando, el efectivo disfrute tendría que trasladarse al momento en que el o la trabajadora se reincorporen a su trabajo, después de la incapacidad, y terminen de completar las cincuenta semanas de labores, para tener el derecho al disfrute de su período de vacaciones.

En este sentido, la práctica utilizada de muchas empresas de cerrar en Semana Santa y Navidad, no tendría porque perjudicar el derecho de los trabajadores de disfrutar sus vacaciones en otro tiempo, por razones de haber estado incapacitado durante esos períodos.

En todo caso, la aplicación anticipada o fraccionada de las vacaciones, contraria a lo dispuesto en la legislación, requeriría de la aceptación previa de los

trabajadores. De otro modo el patrono podría igualmente cerrar la empresa, pero pagar dichos días como días laborados y no deducirlos de vacaciones.

Análisis del caso concreto y conclusiones

En la nota que usted adjunta a su consulta, en lo conducente, se manifiesta lo siguiente:

“...Su fecha de ingreso a trabajar para la Asociación fue a partir del 1 de diciembre del 2008, por lo que sería a partir del 1 de diciembre de 2009 que usted cumple con el período que establece la ley para disfrutar de vacaciones. No obstante lo anterior y de acuerdo con las “Políticas Generales de Trabajo” de esta Asociación, en el aparte de Vacaciones y Feriados artículo 12, se establece que las vacaciones de los funcionarios de la Asociación se otorgarán a conveniencia de esta, razón por la cual se ha fijado que las mismas serán disfrutadas por el personal en los periodos correspondientes a los cierres generales que se realizan con motivo de Semana Santa y Fin de Año ... Es por esta razón que a la fecha usted ha disfrutado de doce días de vacaciones....” (el resaltado es nuestro).

En razón de lo expuesto conviene por tanto señalar lo siguiente:

1. Como lo explicamos al inicio, el Código de Trabajo establece que todo trabajador tendrá derecho a vacaciones después de cincuenta semanas de trabajo continuo, siendo que usted ingresó a laborar el 01 de diciembre del 2008, usted adquirió –legalmente- derecho a vacaciones a partir del 16 de noviembre del 2009 que es cuando cumplió las cincuenta semanas de trabajo, y no el 01 de diciembre del 2009 como erróneamente lo hace ver su patrono. El citado código le brinda al patrono hasta un máximo de quince semanas, para señalar la fecha del disfrute,
2. El único documento que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social avala para normar las relaciones entre patronos y trabajadores, además de la normativa vigente, es el Reglamento Interno de Trabajo, el cual según lo dispone el Código de Trabajo, es revisado y aprobado por esta Dirección, cuando cumplen todos los requisitos de legalidad. Es por esta razón que cuando se habla de “Políticas Generales de Trabajo”, por tratarse de un documento, no avalado por esta Dirección, no se garantiza que su contenido se encuentre

dentro del marco jurídico establecido por nuestra legislación laboral y por la jurisprudencia, de modo que cualquier disposición contraria a nuestra legislación, resulta inaplicable.

3. En el mismo orden de ideas del apartado anterior, si bien es cierto, de conformidad con lo establecido por artículo 153 citado, en uso del poder de dirección que tiene el patrono, este puede disponer el momento en que el trabajador debe disfrutar de sus vacaciones a fin de no alterar la buena marcha de su negocio, no obstante se encuentra limitado a señalar la fecha, dentro de las quince semanas posteriores a la fecha en que el trabajador adquiere su derecho al disfrute, es decir, después de cincuenta semanas de labores efectivas. Esto significa, que las vacaciones no pueden otorgarse en forma anticipada al cumplimiento efectivo de las cincuenta semanas, o después de transcurridas las quince semanas, sin un **acuerdo previo con sus trabajadores** dado que esto se estaría aplicando en perjuicio de los derechos de los trabajadores y del espíritu que motivó la creación de este instituto, cual es proporcionar al trabajador tiempo suficiente para que se reponga de una larga jornada laboral de prácticamente un año.
4. Es por las mismas razones antes dichas, que el patrono se encuentra inhibido para otorgar las vacaciones en más de las dos fracciones autorizadas por nuestra legislación, salvo que existiera una aceptación previa de los trabajadores, en todo caso, es contraria a la ley la forma en que su patrono fraccionó sus vacaciones, pues le otorgó tres días primero y el resto después, y no una semana primero y la otra después, como excepcionalmente lo establece el Código de Trabajo.
5. En cuanto al disfrute de sus vacaciones en el mismo tiempo en que se encontraba incapacitada, debe aclararse conforme lo analizado, que el mismo resulta **improcedente**, por cuanto durante el tiempo en que el trabajador se encuentra incapacitado, los efectos del contrato se encuentran suspendidos, de modo que el trabajador tendría derecho a disfrutar de sus vacaciones, en caso de no haber agotado su derecho, una vez reintegrada a sus labores y siempre que haya completado las cincuenta semanas efectivas.
6. Por último, en cuanto a la suma de los días que le corresponden como vacaciones, debe aclararse que si las vacaciones se otorgan como corresponde legalmente en forma completa o a lo sumo en dos fracciones de una semana cada una, el trabajador estaría disfrutando en forma efectiva de doce días hábiles más dos días de descanso, pero cuando contrario a lo estipulado por la ley, el patrono fracciona en más de dos, las vacaciones,

decimos que se trata de doce días, excluyendo los días de descanso. En consecuencia, si el patrono indica que en forma anticipada ya usted disfrutó de los doce días, estaría en lo correcto al afirmar que su período de vacaciones correspondiente al período 2008-2009 ya fue disfrutado.

7. Es importante recalcar que el disfrute de sus vacaciones se dio en virtud del adelanto de las mismas, en Semana Santa y Navidad, no en razón de la incapacidad por usted sufrida.

Atentamente,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán
Asesora

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

SBG/lsr
Ampo 10 D)