

DAJ-AE-200-10
1 de octubre de 2010

Msc
Eduardo Arroyo Boirivant
PRESENTE

Estimado señor:

De conformidad con su nota de recibida en esta Dirección el 03 de marzo de este año, en el cual realiza una consulta “hipotética” sobre una Empresa que otorga una semana de vacaciones extra a todos los empleados que cumplan 15 años de laborar y ésta posteriormente determina que no volverá a reconocer esta semana a sus trabajadores.

De las vacaciones.

Al respecto se informa que, según los artículos 59 de la Constitución Política y 153 y 154 del Código de Trabajo, todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo, de dos semanas de vacaciones después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, aún cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana.

Es importante indicar en este sentido, que el instituto de las vacaciones se estableció con el fin de atender a una necesidad primordial, cual es proteger la salud física y mental de los trabajadores, mejorando su condición familiar y social y evitando con ello, que con el tiempo sufran pérdida de facultades y debilitamiento prematuro, lo cual disminuiría el período de vida útil.

De los artículos 153 y siguientes del Código de Trabajo¹ se desprende que las vacaciones son un derecho del trabajador, que deben cumplir a lo sumo, cuando haya laborado, en forma continua, las cincuenta semanas. La legislación costarricense establece como mínimo, el disfrute de dos semanas de vacaciones, lo cual no inhibe al patrono para establecer períodos más extensos de vacaciones, por ejemplo de 15 días, de 22 días, de 30 días, etc., que generalmente van en proporción al tiempo que el trabajador tenga de laborar (antigüedad).

Resulta necesario para dar respuesta a la presente consulta, hacer referencia a lo que constituye un derecho adquirido y otras situaciones que no se tratan como éste tipo de derechos, pero que el trabajador le asiste la facultad de conservar por ser condiciones que lo benefician en su relación laboral.

El derecho adquirido es aquel derecho creado al amparo de una legislación. Este derecho legalmente constituido, en algunas oportunidades pretende ser variado por una nueva legislación, la cual introduce una disposición legal posterior que busca suprimir o modificar la presente situación jurídica, pero en principio y por efecto de la irretroactividad de las leyes, salvo expresa indicación en contrario, se debe de respetar las situaciones ya consolidadas y los derechos ya adquiridos no son modificados por la nueva ley o disposición.

Ésta situación sería la que operaría en el caso de consulta, si el derecho a una semana más de vacaciones luego de 15 años de labores, estuviera otorgado por Ley o por Reglamento Autónomo de Servicio o Interior de Trabajo, en caso contrario, -que no exista legislación

¹ Artículo 153.- 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.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado en el momento de retiro de su trabajo..."

que tutele esos tiempos de descanso-, pero que durante años el empleador ha permitido y aceptado que su personal disfrute de ese beneficio y la costumbre ha sido que por el transcurrir del tiempo esa práctica sea aceptada y vista como algo natural y que forma parte de los derechos laborales de los trabajadores, mediante la aplicación del **PRINCIPIO PROTECTOR DEL DERECHO DEL TRABAJO**, el cual se refiere a la aplicación de la "**REGLA DE LA CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA**"² que supone la existencia de una situación jurídica concreta anteriormente reconocida y determinada, la cual debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador, de tal suerte que la modificación a ese situación que se introduzca debe ser para ampliar los beneficios de los trabajadores, no para disminuir derechos laborales, ya que si el trabajador disfruta de un nivel de protección superior al que se quiere brindar con la modificación, esta modificación resulta inoperante.

Dicho nivel de protección superior, según el tratadista **PLA RODRÍGUEZ**, puede fijarse por la ley, por acuerdo de partes, por uso o costumbre, por convenio colectivo e incluso por simple decisión unilateral.

Así las cosas, si en una empresa –caso hipotético, como Usted indica- se ha acostumbrado otorgar una semana de vacaciones extra al cumplir el trabajador 15 años de labores y se ha mantenido durante años, debemos aplicar la "regla de la condición más beneficiosa" según lo expuesto anteriormente, de tal forma que el empleador se encuentra forzado a mantener ese beneficio que dio lugar a una situación consolidada, más ventajosa para los trabajadores.

² La Regla de la Condición más Beneficiosa puede entenderse como una norma aplicable a una situación concreta entre varias de posible aplicación; como una situación general de hecho o de derecho; y como "*una situación de hecho, voluntariamente otorgada por la empresa o de derecho concedida por la ley anterior*".(Plá Rodríguez. "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Depalma. 2ª. Edición, Buenos Aires. Pág. 61.)

En razón de lo anterior, para llevar a cabo ese cambio o modificación en el contrato, sería necesario contar con la anuencia total y absoluta de los trabajadores, ya que de lo contrario se produce una variación unilateral e ilegal del contrato que los faculta acudir a la vía judicial a demostrar el daño causado y solicitar la finalización del contrato con responsabilidad patronal.

Ahora en caso de que se generen nuevas contrataciones; a este personal sí se le podría establecer nuevas reglas en sus contratos de trabajo, y disponer desde su inicio el derecho a vacaciones de conformidad con lo establecido en el artículo 153 del Código de Trabajo.

Atentamente,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
JEFE a.i

GCB/lsr
Ampo 4d