

DAE-AE-216-08
02 de septiembre de 2008

Licenciado
Vinicio Acuña Solís
Comité de Deportes y Recreación de Cañas
Presente

Estimado señor:

Me refiero a su nota, recibida en esta Dirección el 01 de agosto del presente año, en la cual solicita nuestro criterio, en relación con el caso de una trabajadora, quien alega ser funcionaria municipal por ser ustedes un ente regido por la Municipalidad de Cañas y por ende tiene derecho a trabajar en el mismo horario que esa institución. Además, pretende que se le adelante el disfrute de las vacaciones, sin haber cumplido el tiempo necesario para tal efecto, ya que fue contratada a partir del 01 de febrero del año en curso.

A fin de dar respuesta a su consulta, resulta necesario analizar la figura del contrato laboral y sus elementos, así como los conceptos de patrono y trabajador.

De acuerdo con la definición que nos da el tratadista Guillermo Cabanellas, *“contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”*¹ (el resaltado no es del original)

Según nuestro Código de Trabajo, es aquel en que una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutar una obra, **bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.** Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe².

De conformidad con lo anterior, para que se configure un contrato de naturaleza laboral, es necesaria la simultánea concurrencia de tres elementos indispensables, a saber:

¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, 3ª. Edición, editorial Heliasta S.R.L., página 382.

² Art. 18 del Código de Trabajo.

- a) La actividad personal del trabajador: sea, su obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de un sustituto.
- b) Vínculo de Dependencia (Subordinación): del trabajador con respecto al Patrono, que brinda a éste la facultad de reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento, en virtud de lo cual, expone la doctrina laboral, es el más importante por cuanto la relación laboral es eminentemente subordinada. Esta subordinación puede ser potencial, sea aunque no se dé, debe existir posibilidad de ejercerla siempre.
- c) Salario: es la remuneración que corresponde al patrono, como contraprestación por los servicios que a su vez le brinda el trabajador.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, **Patrono**: “es toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador”³ y **Trabajador**: “es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad.”⁴

De los elementos mencionados supra, la subordinación de una parte con respecto a la otra es, sin lugar a dudas, la más notable característica del contrato de trabajo. De acuerdo con la doctrina, legislación y reiterada jurisprudencia, la dependencia permanente surge en tanto se ejecuta el trabajo convenido, aún cuando éste sea transitorio o accidental, supone la misma dirección inmediata o delegada que caracteriza la relación de trabajo y que esencialmente consiste en la facultad que corresponde al patrono de dar órdenes o instrucciones al trabajador acerca de la tarea encargada.

Ahora bien, como consecuencia de ese elemento de subordinación que caracteriza al contrato de trabajo, la doctrina ha expresado, que al patrono le nace el derecho de dirigir, coordinar, dictar normas, instrucciones y dar órdenes a los trabajadores que se encuentra bajo su dependencia, facultades que se traducen en Poderes de Dirección.

El tratadista Cabanellas menciona al autor Savino, quien “*distingue en la relación de trabajo subordinado: a) un poder de organización; b) un poder de mando; c) un poder de fiscalización; d) un poder disciplinario*”⁵

En cuanto al poder de mando, Savino lo define como “*la facultad de determinar el contenido de la prestación singular de trabajo y de fijar la modalidad accesoria del trabajo prestado*”⁶

³ Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Ediciones Arayú. Pág. 115.

⁴ Ibidem. Pág 727.

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Volumen I, Editorial Heliasta S.R.L. página 171.

⁶ Idem

Precisamente es esa facultad la que le permite al patrono, tomar la decisión de otorgar voluntariamente, todo tipo de licencias, que pese a que no se encuentren debidamente establecidas en el Código de Trabajo, tampoco se consideran prohibidas.

Pero de acuerdo con estos mismos autores, este Poder de Dirección encuentra sus limitaciones, de ahí que Cabanellas expresa: *“La facultad del patrono de hacer sentir su autoridad sobre los trabajadores sometidos a su poder de dirección termina allí donde deja de ser necesaria para los fines de la producción.”* Pero a final de cuentas, el poder directivo se justifica, en el tanto exista una relación laboral, en la cual el patrono ejerza esa facultad, sin que sus decisiones, vayan más allá de los fines de producción de la empresa.

En razón de lo expuesto, analicemos ahora el caso de consulta. De acuerdo con los hechos que usted nos aporta, vemos que el contrato de trabajo se da entre la trabajadora y el Comité de Deportes y Recreación de Cañas como patrono, de manera que la responsabilidad patronal y el poder directivo debe ser ejercido por ese Comité, independientemente de que éste se encuentre adscrito a la Municipalidad.

Esto quiere decir, que la facultad de dirección en pleno, le pertenece al Comité, de manera que éste es el que toma todas las decisiones que tengan que ver con sus trabajadores, desde la contratación, establecimiento de la jornada y el horario de trabajo, el pago de salarios, otorgamiento de vacaciones y de licencias en general.

Por tanto, concluimos indicándole, que es el Comité como patrono con las facultades de dirección que le corresponden y no la municipalidad, quien debe establecer la jornada y el horario a laborar por la trabajadora que menciona.

En relación con su segunda interrogante, sea la solicitud de adelanto de vacaciones que realizó la trabajadora, le indico que con el artículo 153 del Código de Trabajo, los trabajadores tienen derecho a disfrutar, como mínimo, de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas de labores continuas.

Según lo dispuesto en el artículo 155 del cuerpo normativo laboral citado, 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, ese numeral 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. 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.

Por ende, es una facultad y no una obligación del patrono, adelantar las vacaciones que solicita la trabajadora que menciona, ya que el derecho a su disfrute se adquiere una vez cumplidas las cincuenta semanas de labores.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
Asesora

ABV/pcv

Ampo 3.A