

DAE-AE- 218-08

03 de septiembre de 2008

**Señor****Lic. Alexander Henriquez Araya****Jefe General****FIDUCIARIA****Banco Nacional**

Estimado señor:

Nos referimos a sus notas recibida en nuestras oficinas, el 07 y 30 de enero del presente año, mediante la cual solicita le indiquemos, si los reglamentos laborales internos predominan sobre la ley, en los casos donde los fideicomisos cuentan con uno. ¿Cuál es el cálculo correcto de pago de vacaciones cuando el empleado ha superado las 52 semanas laborada y cuando tiene menos de 50 semanas? Así mismo, desea saber si el cálculo de auxilio de cesantía correspondiente a dos años, 9 meses y 16 días, es correcto. No omitimos presentarle nuestras disculpas por la atención tardía de su consulta, lo cual se ha debido tanto a la gran cantidad de consultas que se presentan diariamente.

### **SOBRE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO**

Con respecto a su inquietud debemos de indicarle que el Código de Trabajo establece dos tipos de normas internas dentro del centro de trabajo, tendientes a regular de una manera más específica para la empresa aspectos tales como sanciones, incentivos, nuevas obligaciones patronales y de los trabajadores, que no están contempladas en el Código de Trabajo por ser normativa general.

La primera es el reglamento interno de trabajo, se encuentra contemplado en los artículos 66 y siguientes del Código de Trabajo y en Decreto Ejecutivo No 4 del 26 de abril de 1966.

Sobre el reglamento interno de trabajo, debemos ser claros al indicarle que el mismo es de prerrogativa patronal, sea que los trabajadores no pueden exigir su tramitación, ni su negociación pues las sanciones o incentivos, que en él se contemple son por iniciativa del patrono, a menos claro está que se establezcan dentro del mismo condiciones contra la ley o que siendo legales no se ajustan a las establecidas en la realidad contractual, con lo cual los trabajadores tienen derecho a oponerse en el momento oportuno dentro de la tramitación.

Cabe advertir que su tramitación se realiza ante la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio a solicitud del patrono, como antes se indicó.

Ahora bien con respecto a su consulta y de conformidad con lo expuesto, queda claro que los reglamentos internos de trabajo, son una disposición patronal en aras de regular las condiciones de trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias. Es un complemento de los contratos individuales o colectivos de trabajo. Nuestro Código de Trabajo ni ninguna normativa vigente obligan a la emisión del Reglamento Interno de Trabajo, de manera que no es obligación establecerlo, sin embargo se considera como un Instrumento que contribuye a mejorar las relaciones laborales dentro de una empresa por lo cual siempre recomendamos su implementación. No obstante, de acuerdo a los registros que se llevan en esta Asesoría Fiduciaria Banco Nacional no tiene reglamento interior de trabajo, por lo que se deberá regir por lo que establece nuestro Código de Trabajo.

### **SOBRE LAS VACACIONES EN LIQUIDACIÓN**

Al respecto debemos indicarle que el derecho de todo trabajador al beneficio de las vacaciones encuentra su fundamento en el artículo 59 de nuestra Carta Magna, la cual señala: *“Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, **y a vacaciones anuales pagadas**, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley, pero **en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo**, todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca”* (la negrita no es del original).

Tenemos entonces que por disposición expresa de nuestra legislación laboral, 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<sup>1</sup>; asimismo, la Ley le da potestad al patrono para que le indique al trabajador el momento en que tiene que tomar sus vacaciones, a fin de no alterar la buena marcha de su empresa, otorgándole (al empleador), para estos efectos, un periodo de quince semanas posteriores a la fecha en que se cumplen esas cincuenta semanas de servicios continuos<sup>2</sup>.

Hacemos un paréntesis para aclarar que este período mínimo de dos semanas, que prescribe nuestra Legislación Laboral, se relaciona directamente no solo con la jornada del trabajador, sino también con la forma de pago que aplique la empresa en la cual labora, así:

- Si la modalidad de pago es semanal, se entienden doce días hábiles de vacaciones.
- Si es quincenal o mensual, el periodo de vacaciones será también de doce días hábiles, pero para efectos de pago se reconocen doce días hábiles más los dos días de descanso semanal que coinciden con el periodo, y que hay

---

<sup>1</sup> Art. 153 y 154, respectivamente, del Código de Trabajo

<sup>2</sup> Art. 155 ibidem

que remunerar obligatoriamente por cuanto esta forma de pago reconoce todos los días del mes, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho días o de treinta y uno, lo que hace un total de 14 días.

Téngase entendido que esta forma de calcular las vacaciones en pago mensual, es para efectos de pago cuando se disfruta el período completo, sea las dos semanas, pero si se trata del disfrute de más de dos fracciones del período (lo cual aunque ilegal es, lamentablemente, una práctica bastante común en algunas empresas) los días de vacaciones que se otorgan son sólo doce y deben otorgarse en días hábiles.

Ahora bien, al estipendio que recibe el trabajador por concepto de vacaciones no disfrutadas, que se hace efectivo al finalizar el contrato de trabajo, junto con la liquidación de prestaciones legales, toda vez que no se habían cumplido las cincuenta semanas que señala el artículo 153 del Código de Trabajo, el trabajador tiene derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que será pagado en el momento de retiro de su trabajo.

### **SOBRE EL CÁLCULO DE AUXILIO CESANTÍA**

El AUXILIO DE CESANTÍA, tiene fundamento en el artículo 29 del Código de Trabajo. Este artículo fue modificado por la Ley N° 7983 de 16 de febrero del 2000, Ley de Protección al Trabajador<sup>3</sup>, que además de cambios en la legislación laboral, crea un sistema de protección social paralelo al sistema de pensiones actual, como lo indicamos supra.

El auxilio de cesantía se pagará de acuerdo con la nueva redacción del artículo 29 del Código de Trabajo, el cual dice:

**“Artículo 29:** *Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causales previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:*

---

<sup>3</sup> Antes del 1° de marzo de 2001, el texto del Artículo 29 era el siguiente: “ Si el contrato por tiempo indefinido concluye por razón de despido injustificado, por alguna de las causales previstas en el artículo 83, u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a este un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a diez días de salario;
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, con un importe igual a veinte días de salario.
- c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses.
- d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses.
- e) El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.”

1. *Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.*
2. *Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.*
3. *Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:*
  - a) *AÑO 1: 19.5 días por año laborado*
  - b) *AÑO 2: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - c) *AÑO 3: 20.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - d) *AÑO 5: 21.24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - e) *AÑO 4: 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - f) *AÑO 6: 21.5 24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - g) *AÑO 7: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - h) *AÑO 8: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - i) *AÑO 9: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - j) *AÑO 10: 21.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - k) *AÑO 11: 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - l) *AÑO 12: 20.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
  - m) *AÑO 13 y siguientes: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.*
4. *En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral*
5. *El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.”*

En el caso que usted consulta, se considera que a un trabajador que ha laborado 2 años, 9 meses y 16 días, le corresponde por concepto de cesantía 60 días de salario, que corresponde a 40 días por dos años completos de labores, más otros 20 días por la fracción de los 9 meses y 17 días laborados, pues aquella fracción de nueve meses le dio el derecho a disfrutar de una fracción más de acuerdo a la antigüedad del trabajador, que corresponde al segundo año de la tabla del artículo 29 citado. Por consiguiente, el cálculo presentado en la consulta es correcto.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina  
**ASESORA**

TAlfaro/pcv  
Ampos: 20- A.- 1), 21.