

EL DERECHO A VACACIONES

Tesis para optar al título
de Licenciado en Derecho

EDGAR PACHEGO GURDIAN

1 9 5 7

P R O L O G O

En esta tesis hemos pretendido -si cabe el término- sistematizar un tema del Derecho Costarricense de Trabajo. La tesis es en consecuencia expositiva. En ella hemos querido, sencilla y llanamente, explicar que es y como funciona el derecho a vacaciones en la legislación nacional. No se critica el ordenamiento vigente ni se proponen enmiendas; lo aceptamos, y con sus disposiciones, interpretaciones y jurisprudencia, tratamos de ir desarrollando y resolviendo, la mayoría de los problemas , que más corrientemente se presentan y que la legislación no contempla en forma expresa. Por esto se comprenderá, no pretendemos ser originales; de sobra sabemos que, en este tipo de trabajos, no sólo no se debe ser original, sino que más bien resulta contraproducente a los fines apuntados.

Parte de lo que en ella se dice, es producto de la experiencia y conocimientos adquiridos, en el desempeño de mis labores en la Oficina Legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La tesis la hemos dividido en tres partes: Nociones generales, Régimen general, y Regímenes especiales.

En la primera parte se busca ubicar o situar el derecho de vacaciones dentro de las pausas o descansos del trabajo; además, se hace también, una ligera reseña de la institución en el Derecho Internacional del Trabajo y la Legislación de Centroamérica y Panamá.

La segunda parte se destina al estudio propiamente de la ins-

II

titución en la forma como la establece el Código de Trabajo vigente; y en la parte final, se estudian algunos Regímenes especiales, que por excepción o como sistemas propios fija la ley en Costa Rica.

San José, 21 de octubre de 1957

PARTE I

NOCIONES GENERALES

De los descansos en general.-

Barassi, en su obra "Tratado de Derecho del Trabajo" estudia bajo la denominación común de "pausas del trabajo" algunas formas de suspensión de labores acordadas en beneficio del empleado. Tales como: reposo cotidiano, descanso semanal, feriados, vacaciones y licencias. Cabanellas llama a estas instituciones "interrupciones del trabajo" (Tratado de Derecho Laboral T. II, pág. 498). Y de la Cueva, Krotoschin y Pozzo, no les dan un nombre genérico; simplemente las denominan, en cada caso, por su nombre particular.

Nosotros las llamaremos "descansos del trabajador", aunque reconocemos que en sentido estricto, no todas las instituciones enumeradas constituyen técnicamente descansos del trabajador. Las licencias tienen un fin específico, que es precisamente el que las motiva. En los feriados, no es el descanso del trabajador lo que se busca, aunque indirectamente produzca esa consecuencia.

La legislación costarricense de trabajo expresamente se refiere a los siguientes descansos del trabajador: 1) Descanso dentro de la jornada: a) media hora en jornada continua de ocho horas, art. 137; b) hora y media en jornada de doce horas, art. 143. 2) Descansos entre jornadas (por exclusión

los establece la ley al fijar los límites máximos a la jornada diaria de trabajo). 3 Descanso semanal, art. 59 de la Constitución Política y 152. 4 Descanso anual, art. 59 Constitución Política y 153 y sigs. 5 Feriados, art. 147 y sigs. A contrario de estas suspensiones del trabajo que son consecuencias normales de la relación laboral, están las irregularidades en el desenvolvimiento del contrato, como las interrupciones por parte del trabajador, en caso de enfermedad, accidentes, maternidad, etc., y por motivos extraños a la empresa: falta de materia prima, fuerza mayor y caso fortuito, muerte del patrono, cuando produzca necesariamente la suspensión del trabajo, etc.

Los descansos son pausas que constituyen derechos para los trabajadores y correlativamente, obligaciones a cargo de los patronos. Son consecuencias normales y lógicas del contrato, que se presentan con cierta regularidad. Son las pausas normales del trabajo. Los descansos obedecen a razones sociales, higiénicas y biológicas. Pozzo dice que responden a necesidades del cuerpo y del espíritu, que debe ser tutelado por la ley, porque esa protección contribuye, no sólo al desarrollo y conservación del individuo, sino que trasciende a la vida de familia y, en general, a todas las actividades de relación, con lo que resulta un factor importante del desenvolvimiento armónico de la sociedad. (Derecho del Trabajo, T. II, pág. 173). Los descansos del trabajador no sólo buscan la re

cuperación física del individuo, sino que además tienden a desarrollar su personalidad, cultivar su espíritu, acrecentar su educación y formar su cultura. Aunque los descansos tienen como objetivo primordial la recuperación física del trabajador, los otros fines que se alcanzan son tan importantes como éste.

Los descansos no se dan sólo en interés del empleado sino en el del patrono, y desde un punto de vista más amplio en el de la sociedad también. Como observa García Oviedo, al Estado interesa que su población no degenerere y para ello ha de evitar el desgaste que en el organismo físico produce un régimen de trabajo sin reposo (cita que hace D. Pozzo, Ob. Cit., pág.190). Con los descansos dentro de la jornada y el reposo cotidiano se logra preferentemente el descanso físico del trabajador; con el descanso semanal y las vacaciones, además de éste, el trabajador encuentra reposo reparador de su energía psíquica o espiritual.

En efecto, la recuperación del desgaste físico del cuerpo se logra en cortos lapsos de inacción, en cambio, el descanso espiritual, necesita más bien del cambio de actividad, se logra en el paseo, la diversión, la lectura, etc., y ésto, sólo puede conseguirlo el trabajador en las pausas de reposo más largas como son el descanso semanal y las vacaciones.

El descanso durante la jornada de trabajo -dice Pozzo- es el acordado mientras ésta se realiza, "con el objeto de que el em

pleado pueda, aunque sea en un corto período de tiempo, disminuir su fatiga en una tarea pesada, o descansar su atención fija en el trabajo realizado, o bien, que le permita efectuar su comida con la necesaria tranquilidad". (Ob. cit. pág.175).

El descanso entre jornadas es más prolongado. Permite no sólo el reposo, sino también algunas horas de esparcimiento, para combatir el agotamiento y la fatiga.

El reposo cotidiano tiene estrecha relación con la jornada diaria de trabajo, dado que, lo que no es trabajo es reposo o bien tiempo libre que tiene el trabajador para dedicarlo a sus quehaceres particulares.

El descanso semanal es de origen netamente religioso, de donde, comúnmente es llamado todavía hoy descanso dominical. Tuvo su origen en la Edad Media y su objeto era el de permitir a los trabajadores el cumplimiento de sus deberes religiosos. Sin embargo hoy día ha perdido ese carácter religioso y obedece a los mismos principios que justifican los otros descansos. "Según García Oviedo, son motivos de carácter fisiológico los que la justifican, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reparar la fatiga que acompaña al otro trabajo; después razones de orden cultural, ya que el descanso semanal permite al obrero dedicarse una vez a la semana, con mayor intensidad, a labores culturales y, en tercer término, razones de carácter familiar, por la mayor posibilidad que proporciona de una permanencia común". (Mario de

la Cueva, Derecho Mexicano de Trabajo, T. I, pág. 620).

La Organización Internacional del Trabajo ha dado gran importancia al descanso semanal, de acuerdo con el Tratado de Paz de Versalles, en que se estableció como una de las finalidades de la institución. La Conferencia hasta la fecha ha adoptado dos instrumentos internacionales: Un Convenio relativo al descanso semanal en las empresas industriales y una Recomendación referente al descanso semanal en los establecimientos comerciales.

Los feriados son ciertos días del año que se conceden al trabajador para que pueda dedicarlos a la celebración de algunos acontecimientos nacionales y religiosos de importancia; como son entre nosotros, el 1.º de enero, Jueves y Viernes Santos, 1.º de mayo, 15 de setiembre, y algunos otros establecidos por el Código (art. 148).

Los feriados forman una institución diferente a la de los descansos, pues responden a fines diversos. Los descansos, dijimos, obedecen a razones sociales higiénicas y biológicas. Los feriados a motivos cívicos y religiosos.

De las vacaciones en general.- Antecedentes.

Entre los descansos las vacaciones es la última de las instituciones que aparece a la vida del derecho. Pozzo afirma que "después del Tratado de Versalles en 1919, cuando el movimiento universal en pro de la humanización del trabajador ad

quirió tan marcado incremento, fue cuando esta institución de las vacaciones comenzó a cobrar importancia. "En la post-guerra las vacaciones obreras se han extendido considerablemente por todas partes, mediante los contratos colectivos; pero no todos los países han adoptado providencias legislativas al respecto, bien por una parte considerado que después de la introducción de la jornada de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales, que dejan al obrero en el día y en la semana un período de descanso nada breve ni insuficiente, la necesidad del descanso anual aparece evidentemente atenuada, sea, por otra parte, por razones de varia índole, entre las cuales no es la última la de índole económica, que considera la gravedad de la carga que supone para la producción, el pago de los salarios durante el período de vacaciones. (Cita de Juan Balella, hecha por D. Pozzo, pag. 190, Ob. Cit.).

"Barassi sostiene que en los primeros años de este siglo, el problema de la concesión de vacaciones a los trabajadores estaba abandonado a los usos y costumbres locales y recuerda que esta solución fue sancionada en el artículo 341 del Código Suizo de las Obligaciones según el cual, "el patrono está obligado a conceder a sus trabajadores las horas y días de reposo usuales". La terminación de la primera guerra mundial sorprendió a Europa en ausencia de una reglamentación legal. El derecho internacional del trabajo... tampoco incluyó a la institución como una de las finalidades inmediatas de la Organización

Internacional del Trabajo". (Mario de la Cueva, pág. 629. Ob. Cit.).

Actividad internacional.-

Sin embargo, ya en 1936 la Conferencia Internacional del Trabajo, se ocupó por primera vez del problema de las vacaciones aprobando un Convenio y una Recomendación relativos a las vacaciones pagadas en los establecimientos industriales y comerciales. Después en los años de 1949, 1952 y 1954, ha vuelto a ocuparse de las vacaciones, adoptando respectivamente los siguientes cuatro instrumentos internacionales: Convenio sobre vacaciones pagadas a gente de mar, 1949; Convenio y Recomendación, relativos a vacaciones pagadas en la agricultura, 1952, y Recomendación sobre vacaciones pagadas, 1954.

El Convenio del 36 ha sido ratificado hasta la fecha por 24 países Miembros de la Organización. El instrumento se aplica a las empresas y establecimientos industriales y comerciales, sean públicos o privados. Las personas protegidas por el Convenio, tienen derecho después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones pagadas de seis días laborables, por lo menos, y las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, a doce días laborables.

Para los efectos de las vacaciones no se computan, los días feriados ni las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad. La remuneración deberá calcularse tomando en

cuenta el salario en especie. Permite que las legislaciones nacionales prevean, que toda persona que efectúe trabajos retribuidos durante sus vacaciones, sea privada de la remuneración que le corresponde durante éstas. Las personas despedidas por causa imputable al patrono, antes de haber gozado de las vacaciones, deberán recibir el monto de la remuneración fijada para el período respectivo. (Código Internacional del Trabajo, 1955, artículos del 351 al 359, Vol. 1).

Las Recomendaciones de 1936 y de 1954 como es lo normal, son más amplias que el Convenio comentado. Dice que las vacaciones deberán ser proporcionales al tiempo de servicio prestado con uno a varios patronos, pero no deberían ser inferiores a dos semanas. Recomienda que las legislaciones nacionales establezcan que la duración de las vacaciones se aumente de acuerdo con la antigüedad en el servicio. Para la determinación de la época en que deberían concederse las vacaciones, sugiere se tome en cuenta, en lo posible, los deseos del trabajador, y que, se le informe con la suficiente antelación. la fecha en que comenzará su descanso para que pueda utilizarlo de manera apropiada.

La continuidad en el servicio requerida, para tener derecho a vacaciones, no se verá afectada por interrupciones en el trabajo debidas a enfermedad o accidentes, acontecimientos familiares, etc. En los empleos en que el trabajo no se efectúa con regularidad todo el año, debería considerarse cumplida la

condición de continuidad, cuando el interesado haya trabajado durante cierto número de días en el transcurso del período determinado. Permite el fraccionamiento de las vacaciones por motivos excepcionales. Considera que el método más equitativo para calcular la retribución, es hacerlo en un período suficientemente amplio, con objeto de compensar lo más posible las variaciones de remuneración, etc. (Código citado, artículos 359 al 364).

Los otros instrumentos internacionales referentes a los trabajadores agrícolas y gente de mar, serán comentados cuando nos ocupemos de los regímenes especiales de vacaciones.

El 7 de mayo de 1949, la cuarta Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo adoptó, una resolución sobre el disfrute pleno de las vacaciones pagadas, que dice textualmente:

"Considerando que las vacaciones pagadas desempeñan un papel de gran importancia en la protección de la salud y en fomento del bienestar de los trabajadores y de sus familias;

Considerando que la legislación sobre vacaciones pagadas se ha desarrollado ampliamente en los países americanos;

Considerando que el poco valor que tienen las vacaciones pagadas si los trabajadores y sus familias no cuentan con facilidades adecuadas para poder aprovecharlas;

Considerando que en ciertos países se ha realizado experi

mentos interesantes en la organización de parques de vacaciones y otras facilidades que permiten a los trabajadores y a sus familiares aprovechar plenamente sus vacaciones;

Considerando que es de esperar que estas experiencias estimularán esfuerzos intensificados para poner facilidades similares a la disposición de los trabajadores y sus familias en todos los países americanos;

La cuarta Conferencia de Estados Americanos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo resuelve:

Solicitar del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo que encargue a la Oficina Internacional del Trabajo la preparación de un estudio especial práctico sobre las experiencias realizadas en los diversos países americanos para dar facilidades adecuadas a los trabajadores y a sus familias en el disfrute de sus vacaciones pagadas, y que examine la conveniencia de incluir en el orden del día de una futura Conferencia Internacional del Trabajo la cuestión de las facilidades para permitir a los trabajadores y a sus familias el disfrute pleno de las vacaciones pagadas!

El derecho a vacaciones en la legislación de Centroamérica y Panamá.-

El Código de Trabajo de Nicaragua (agosto de 1945) fija que a

todo trabajador debe concedérsele treinta ~~días~~ de vacaciones con sueldo después de cada año de trabajo continuo. (Art. 64). El trabajador despedido que vuelve a su trabajo dentro de dos años, no perderá el tiempo anterior para efectos de que sumado con el posterior a la interrupción se computa el año trabajado continuo (artículo 65). La época de vacaciones debe ser convenida con el patrón.

El Código de Trabajo de Guatemala (Decreto No. 330 de 8 de febrero de 1947, Serie Legislativa, 1947 Guat. 1), en su artículo 130, dice que todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono. Serán de quince días, si se trata de empresas comerciales; de diez días, en empresas industriales que ocupen permanentemente diez o más trabajadores, o en empresas agrícolas que ocupen quince o más trabajadores; y, cinco días, en todos los demás casos no comprendidos en lo anterior.

Al patrono le corresponde señalar la fecha en que el trabajador ha de gozar de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que cumplió años de servicios (artículo 132).

Las vacaciones son incompensables, salvo en los casos calificados que la ley señala (artículo 133).

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciou

nes Ordinarias y extraordinarias, devengadas por el trabajador durante los últimos tres meses, si el beneficiado presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el último año en los demás casos (Artículo 134).

Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividir las en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Las vacaciones no son acumulables. (artículo 136).

El Código de Trabajo de Panamá (Ley No. 67 de 11 de noviembre de 1947, Serie Legislativa, 1947, Pan. 1), establece que todo trabajador tiene derecho a descanso anual remunerado, sin perjuicio del descanso semanal, así: Treinta días, después de cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días consecutivos al servicio de su patrono. No interrumpen la continuidad del servicio los días de descanso semanal o fiesta nacional ni las ausencias justificadas. Pago de un mes de sueldo o salario cuando la remuneración se hubiere convenido por un mes, y de cuatro semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semana. Las sumas que deba recibir el trabajador le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar del descanso. El trabajador que dejare el trabajo por causa justificada sin haber completado el período de descanso tendrá derecho a que le paguen en efectivo los días de vacaciones que hu-

biere reunido, siempre que no fueren menos de seis. (Artículo 170).

Se permite la acumulación de vacaciones hasta por dos períodos, mediante acuerdo entre el patrono y trabajador (artículo 171) . No se permite la compensación pecuniaria o económica, salvo que el Ministerio de Trabajo lo autorice (artículo 172). El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones consultando lo mejor posible los intereses de la empresa y los del empleado; pero no podrá, sino por mediación de los funcionarios de trabajo y con anuencia expresa del trabajador, señalar para el disfrute una fecha que sea más de tres meses posterior a aquella en que el interesado adquirió su derecho al descanso anual (artículo 174).

Durante las vacaciones el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena. (Artículo 175). No debe contarse en la determinación de la suma que le corresponde como remuneración, lo recibido en concepto de gratificaciones o bonificaciones, a mero título de liberalidad (artículo 177).

En El Salvador, rige la Ley de Vacaciones (Decreto No. 1221 de 10 de noviembre de 1953), que se aplica a todos los trabajadores que prestan sus servicios bajo la dependencia de patronos privados, exceptuando los trabajadores a domicilio, los servidores del campo en labores propias de la agricultura y ganadería y los trabajadores domésticos (artículo 1).

El período de duración de las vacaciones es de quince días, para quienes desempeñan labores de oficina y empresas comerciales; de diez días, para los trabajadores de empresa industrial, que no sean de oficina y que tenga más de diez trabajadores a su servicio; y de seis días, en todos los demás casos (artículo 2).

Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días (artículo 4). El trabajador para poder tener derecho a vacaciones deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni todas las horas permitidas (artículo 5). Los trabajadores no tendrán derecho a vacaciones si durante el año hubieran faltado injustificadamente quince o más días. (Artículo 7). Para calcular la remuneración que el trabajador deberá recibir por concepto de vacaciones, se tomará como base el promedio diario de las remuneraciones ordinarias devengadas por él, durante los primeros o los últimos seis meses del año respectivo de servicio, según resulten más beneficioso para el trabajador (artículo 8). El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar de sus vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación, por lo menos. Los plazos dentro de los cuales el trabajador deberá gozar de sus va

caciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediera de ciento, y de seis meses si fuera mayor de esta suma (artículo 10). La remuneración de las vacaciones debe hacerse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas, y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquella en que debe volver al trabajo (artículo 11). Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, el trabajador tendrá derecho a que le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones (artículo 12).

En Honduras la Ley de Contratación Individual de Trabajo (Decreto Ley No. 224 de 20 de abril de 1956) del artículo 88 al 97 regula lo referente a vacaciones pagadas. La duración del período de vacaciones se establece en forma escalonada de acuerdo con los años de servicio, del siguiente modo: después de un año, seis días laborables; de dos años, ocho días laborables; y de cinco años en adelante doce días laborales. (Artículo 88). En labores que no ofrecen regularidad, se considera cumplida la condición de continuidad, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de 200 días en el año. (Artículo 89). La época de las vacaciones es señalada por el empleador, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho (artículo 90). Es prohibi

do compensar las vacaciones con dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizarlo en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria (artículo 91). El salario se calcula con base en el promedio de las remuneraciones ordinarias devengadas por el trabajador en los últimos seis meses, y su importe, debe cubrirse anticipadamente (artículo 92). Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se haya pagado al trabajador (artículo 93). Las vacaciones no son acumulables de año en año. Sin embargo, cuando se trate de trabajadores técnicos de confianza y de dirección, podrán acumularse hasta por dos años (artículo 94). Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero, por urgente necesidad, el empleador puede requerir al trabajador suspender su descanso y reintegrarse al trabajo (artículo 95). Durante el período de vacaciones, el trabajador no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena (artículo 96).

Comentario

Lo procedente pone de relieve las diferencias y semejanzas de las medidas adoptadas en Centroamérica y Panamá relativas al descanso anual.

Como se observa las vacaciones tienen actualmente aplicación general en estos países, aunque, en cuanto a los detalles, varían de una nación a otra,

Todas las reglamentaciones contienen normas relativas a la duración, continuidad, remuneración, acumulación, etc., de las vacaciones.

En cuanto a la duración del período de vacaciones, Panamá y Nicaragua son los países que establecen los lapsos más largos: treinta días, a contrario de El Salvador y Honduras que fijan hasta períodos mínimos de seis días, según el caso.

Costa Rica es el único país que establece la duración de las vacaciones en semanas; los otros lo hacen en días.

Los Códigos de Trabajo de Guatemala y Costa Rica disponen expresamente que, el cálculo de la remuneración de las vacaciones, deberá hacerse tomando en cuenta los salarios ordinarios y extraordinarios. En El Salvador y Honduras se dice solamente salario ordinario y Panamá y Nicaragua no definen la cuestión.

Las leyes fijan que los trabajadores deben gozar de las vacaciones en forma ininterrumpida, aunque permite, por motivos calificados, su fraccionamiento.

Las legislaciones dejan a los patronos la facultad de fijar, dentro de ciertos límites, la fecha en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones, salvo en Nicaragua que la fecha debe ser convenida con el patrono.

Las leyes de Honduras y Panamá contienen el saludable principio de que el trabajador, durante el descanso anual remunerado, no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

Analizando comparativamente la legislación de estos países con el "Convenio sobre vacaciones pagadas en la industria y el comercio, 1936", se desprende que, en lo fundamental, se le da cumplimiento, aunque lamentablemente ninguno de los países antes mencionados lo ha ratificado.

PARTE II

DE LAS VACACIONES EN LA LEGISLACION COSTARRICENSE

REGIMEN GENERAL

Principio constitucional

En la legislación costarricense el derecho a vacaciones anuales remuneradas está elevado al rango de principio constitucional. Con este carácter fue establecido por primera vez en la vieja Carta Política de 1871 al reformársele con la introducción del capítulo de Garantías Sociales en 1943. En ésta, ocupó el párrafo segundo del artículo 54 que decía que, todos los trabajadores manuales o intelectuales tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero cuyo monto no podrá ser fijado en una proporción menor de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicios continuos. Después con algunas variantes en cuanto a redacción y una importante de fondo, fue consagrado en el artículo 59 de la Constitución Política que hoy rige, y comparte además con el derecho al descanso semanal, que por la misma disposición se establece.

El artículo 59 citado fija que todo trabajador tendrá derecho 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 de servicio continuo ;

sólo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

Como se observa la Constitución de 1949 acoge en lo fundamental el principio establecido en la del 71, sólo que, permite al legislador por motivos muy calificados establecer excepciones a la regla general. De donde consideramos resultaban inconstitucionales los artículos 153 in fine y 104 del Código de Trabajo que: a) niega a los trabajadores agrícolas y ganaderas el derecho a vacaciones, y b) establece para los servidores domésticos un período de duración más corto. Artículos que estaban vigentes cuando regía la anterior Carta Política.

Del texto constitucional actual, puede concluirse que el derecho a vacaciones en Costa Rica se asienta sobre los siguientes principios fundamentales: a) Universalidad. Tienen derecho a vacaciones absolutamente todos los trabajadores. b) Duración. En ningún caso el período de vacaciones comprenderá menos de dos semanas. c) Remuneración. Las vacaciones son pagadas, y d) Adquisición. El derecho a vacaciones se adquiere después de cincuenta semanas de servicios continuos.

Todo lo anterior sin perjuicio de las excepciones, que por motivos muy calificados, establece el Código de la materia.

El mencionado texto legal en nueve artículos, del 153 al 161, desenvuelve y reglamenta el derecho constitucional a vacaciones. Este articulado constituye el régimen general, cuyo estudio iniciamos a continuación. La parte final de esta tesis, se

reserva a los regímenes especiales: a) Trabajadores agrícolas y ganaderos, b) Servidores domésticos, y c) Empleados públicos sometidos al sistema de Servicio Civil.

Adquisición del derecho a vacaciones

Comencemos por el principio: ¿Cuándo adquiere el trabajador derecho a vacaciones? Antes de la reforma al artículo 153 de 4 de octubre de 1955, podía responderse sin ninguna duda, que el derecho se adquiría después de las cincuenta semanas de labores continuas. Empero, hoy día, hay que estudiar más la respuesta, pues el párrafo segundo del artículo 153, que se introdujo por la reforma citada, vino a establecer que en caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimum, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado en el momento de retiro de su trabajo.

De acuerdo con esto podría pensarse que, el derecho a vacaciones se adquiere después de un mes de servicio continuo siendo el período mínimo que establece el mencionado párrafo.

Sin embargo, consideramos, que una respuesta en ese sentido no sería exacta. Las vacaciones, como se dijo antes, persiguen un fin específico: el descanso físico y mental del trabajador. La motivación de las vacaciones es factor tan importante, que su falta niega su existencia misma. Y eso es precisamente lo

que sucede en el caso que se estudia.

El derecho proporcional al descanso cuando el contrato termina antes de las cincuenta semanas, no constituye vacaciones, porque, ni llenan la finalidad de la institución, ni pueden concederse éstas una vez extinguida la relación laboral que las origina. Consideramos sería más exacto hablar, como en el artículo 156, de compensación o de indemnización de vacaciones, y no de "días de vacaciones" como lo hace la disposición que se comenta.

Cabe considerar el derecho a un día de salario por cada mes trabajado, como una fórmula justa de solución para muchos casos, pero que en sentido estricto no constituyen vacaciones. Entonces, el derecho al descanso anual se adquiere después de las cincuenta semanas de servicios continuos.

Cómputo de las cincuenta semanas

El cómputo del período de las cincuenta semanas del primer año no ofrece ninguna dificultad. Se comienza a contar desde el preciso momento en que el trabajador inicia sus labores. Sin embargo, para los períodos sucesivos la situación no se presenta tan clara. Pueden considerarse estas tres situaciones: Que el lapso correspondiente debe comenzar a contarse a partir del vencimiento de las anteriores cincuenta semanas; de la concesión de las vacaciones anteriores, y; de la fecha en que cumple años de servicio.

En el primer supuesto tendríamos que la fecha en que el trabajador adquiere su derecho a vacaciones se iría desplazando dos semanas cada año; en el segundo, las vacaciones no se concederían necesariamente por períodos de un año de trabajo, sino de un tiempo más largo, dado que el patrono tiene un lapso de quince semanas para conceder el descanso, y; en el último caso, el derecho siempre se adquiriría en la misma fecha. La solución no la da la ley en forma expresa, pero sí da base suficiente para resolver el caso.

Cincuenta semanas, son dos semanas menos que el año. La Constitución y el Código de Trabajo hablan de vacaciones anuales.

Se ve, pues, clara la intención del legislador de que el trabajador, en un período de un año, cincuenta y dos semanas, trabaje cincuenta y descanse dos. De tal modo que si se otorgan las vacaciones, inmediatamente después de adquirido el derecho, con ello se cumplirá un año completo de cincuenta y dos semanas.

Si bien no es necesario que las vacaciones sean concedidas inmediatamente después de adquirido el derecho, sino que el patrono tiene quince semanas de tiempo para cumplir con esa obligación, cabe interpretar, por ser anual el derecho, que para los períodos subsiguientes al primero, las cincuenta semanas se cuentan siempre a partir de la fecha en que se cumple años de haber ingresado al trabajo, sin que importe la oportu

nidad en que ha sido otorgado el anterior descanso.

Continuidad

La segunda condición para que el trabajador adquiriera el derecho a vacaciones es que el período de las cincuenta semanas sea de labores continuas.

Ahora bien, continuo quiere decir sin interrupción. De donde resultaría que, la continuidad se vería interrumpida por las licencias, descansos, enfermedades, etc., sino fuera por que la misma ley dispone que, no interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste (párrafo 3o. del artículo 153).

Si bien dichas suspensiones del contrato no interrumpen la necesaria continuidad para que el trabajador adquiriera el derecho, bien es cierto también, que la remuneración de las vacaciones disminuye por esos motivos. En efecto, el artículo 157 dispone que para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante las últimas cincuenta semanas, salvo en actividades agrícolas en que el promedio se calcula con base en los salarios devengados en la semana inmediata anterior. Los respectivos términos se contarán a partir del momen

to en que el trabajador adquiriera su derecho al descanso. Quiere decir que, si por algunos de los motivos indicados, que no interrumpen la continuidad, el trabajador no recibió salario durante determinado número de días, su promedio se verá reducido al hacerse el cálculo respectivo. Llevando el caso a los extremos, podría darse la situación de un trabajador que habiendo tenido licencia sin goce de salario por las cincuenta semanas, tendrían el derecho a vacaciones, pero el patrono no estaría obligado a concederle ninguna remuneración, porque al no haber devengado salarios, no habría base para fijarla.

Para evitar perjuicios al trabajador que recibiría, en casos como el expuesto, un salario disminuido, consecuencia de días no remunerados por incapacidad y otras causas, el Ministerio de Trabajo, en diversos pronunciamientos, ha estimado aceptable que se reduzca la cantidad de días de vacaciones, siempre que el salario total de ellas se pague de acuerdo con el promedio respectivo, de tal modo que el trabajador, aunque descansa menos días, reciba un salario semejante al que ordinariamente percibía en tiempos normales de su contrato. (Pronunciamiento No. 04373, de 24 de noviembre de 1956).

Tal vez podría pensarse que en este caso es igualmente aplicable el criterio sustentado por el Alcalde Primero de Trabajo, en sentencia No. 192 de las catorce horas del trece de mayo de 1954, que consideró que ["para el cálculo del auxilio de cesan

tía debe entenderse la disposición del artículo 30, inciso b), del Código de Trabajo, en cuanto dispone que aquél debe hacer se tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, como referido al tiempo de la relación laboral en que el trabajador sí devengó salarios y no al tiempo de interrupción de la prestación de servicios, por enfermedad, licencia, etc. durante el cual no obtuvo salario (Revista Temas Sociales, Año II, pág. 57).

Sin embargo consideramos que, aunque este criterio es muy justo en el caso de las prestaciones de pre-aviso y auxilio de cesantía, no es aplicable al cálculo de vacaciones, por dos razones:

1) La ley dice claramente que, para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante las últimas cincuenta semanas, contadas a partir del momento en que adquiere el derecho al descanso. Por vía de interpretación no podría extenderse dicho período más allá del límite que fija la ley.

2) Las vacaciones son consecuencia directa de la prestación efectiva de trabajo. De donde que, si no puede disminuirse el número de días de descanso, es justo que el patrono únicamente remunere los correspondientes al tiempo efectivamente tra-

bajado.

La recomendación sobre vacaciones pagadas, 1954, a contrario sensu, acoge este criterio al manifestar que, las interrupciones del trabajo durante las cuales el empleado recibe su salario no debería menoscabar su derecho a las vacaciones anuales pagadas, ni la duración de éstas.

Mínimo de días trabajados

La legislación nacional no fija como lo hacen otras, un número determinado de días de trabajo, para que el empleado adquiriera el derecho a vacaciones. La Ley de El Salvador, establece que el trabajador para tener derecho a ellas, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año. (Artículo 5o.).

Al contrario, de acuerdo con el artículo 154 de nuestro Código, el trabajador tendrá derecho a vacaciones aun cuando su contrato no lo exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.

Ahora bien, relacionando esta disposición con el artículo 153 tenemos, que si bien no se requiere la prestación de servicios durante todas las horas ni todos los días de la semana, sí es indispensable que la ejecución de labores haya sido por un término de cincuenta semanas continuas. Podría darse perfectamente el caso de un trabajador que prestara sus servicios únicamente por un día a la semana y que tuviera al

final de las cincuenta derecho a disfrutar de dos semanas de descanso pagadas.

A primera vista, podría pensarse que la disposición es sumamente gravosa para el patrono, pero hay que tomar en cuenta que, únicamente estaría obligado a remunerar el promedio de dos semanas de salario, que en el caso correspondería nada más a dos días de salario.

Pero hay algo más, aparte de la continuidad de labores en las cincuenta semanas, es necesario que el trabajador esté ligado a la empresa como uno de sus empleados permanentes, pues si se tratara de prestaciones ocasionales, aunque por el término de las cincuenta semanas, no habría la continuidad que exige la ley, dado que los contratos ocasionales o eventuales terminan con la conclusión del servicio.

Sobre este aspecto se pronunció el Tribunal Superior de Trabajo en Sentencia No. 302 de las 15 horas y 30 minutos del 29 de mayo de 1950, quien manifestó: "La legislación italiana, cuyos autores estudiaron con más cuidado el problema relacionado hizo la siguiente clasificación de trabajadores: De planta, eventuales y meramente accidentales. Barassi, quien hizo esa distinción en su obra "Diritto del Lavoro", define esas tres clases de labores diciendo que las de planta son los puestos permanentes y continuos de la negociación; las eventuales son las de temporada y las que se ofrecen cuando, en un momento dado, se ve obligada la empresa a intensificar su pro

ducción, y las meramente accidentales son aquellas que responden a circunstancias imprevistas. "Trabajador eventual-dice ese autor-, es aquel que no ocupa un puesto de planta y que, por tanto sólo es utilizado temporalmente, de tal manera que no goza de las ventajas de la continuidad en el trabajo; difiere substancialmente del trabajador efectivo en cuanto no se encuentra enrolado en la empresa como uno de sus elementos normalmente necesarios". (Revista Temas Sociales, No. 1, pág. 13).

Aunque es poco probable que un trabajador que presta sus servicios por algunos días u horas dentro de la semana, en forma constante durante todo el año, pueda considerarse trabajador eventual u ocasional; pues el hecho de las repetidas prestaciones, indica que llena una necesidad permanente de la empresa, es lo cierto que en la realidad se da este tipo de trabajadores. Por ejemplo, en la carga y descarga de barcos es muy corriente encontrar una cuadrilla de trabajadores ocasionales, que aunque su trabajo consiste en satisfacer los excesos de trabajo, laboran en forma muy constante durante todo el año.

Resumiendo cabe concluir que el trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, aunque no trabaje todas las horas del día ni todos los días de la semana, si la ejecución ha sido por un período de cincuenta semanas y el empleado (para usar el término de Barassi) se encuentra enrolado a la em-

presa, como uno de sus trabajadores permanentes.

Duración de las vacaciones

Contrariamente a lo que sucede con la adquisición del derecho a vacaciones que en general se reconoce como un descanso anual, en cuanto a su duración, las leyes acusan marcadas diferencias. Cabanellas señala que en la legislación positiva hispanoamericana las vacaciones se extienden desde cuatro días a un mes. También se suele establecer la duración de las vacaciones en forma escalonada de acuerdo con los años que tenga de servicio el trabajador al mismo patrono.

La Organización Internacional del Trabajo sugiere este sistema, en la Recomendación de 1936 que dice: "Sería conveniente que el aumento progresivo de las vacaciones según la antigüedad en el servicio comenzara lo antes posible y se realizara por etapas regulares, con objeto de alcanzar un mínimo, determinado al cabo de cierto número de años, por ejemplo, doce días laborables a los siete años de servicio". (Artículo 3, y 362, Cod. Internacional de Trabajo).

En el Convenio sobre vacaciones pagadas en los establecimientos industriales y comerciales se establece un lapso de duración de seis días laborables, y la Recomendación de 1954 dice que por lo menos toda persona debería tener vacaciones pagadas, proporcional al tiempo de servicios prestados con uno

o varios empleadores en el transcurso del año en cuestión y no deberá ser inferior a dos semanas laborables por doce meses de servicio.

De conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo, el lapso mínimo de duración de las vacaciones remuneradas es de dos semanas, que corresponden normalmente a doce días laborables y a dos días de descanso semanal.

No establece la ley, según se puede apreciar, el número de días remunerados que deben concederse, porque no todo contrato obliga al trabajador a prestar servicios durante seis días semanales; puede haber contrato de trabajo para prestación de servicios durante uno o más días de la semana, según lo pactado; también en determinados contratos el día de descanso semanal es remunerado, en otro no. Sin embargo, no tiene importancia esa diversidad de contratos para la aplicación de la ley en el caso concreto del derecho a dos semanas de vacaciones anuales remuneradas; el artículo 157 establece que para calcular el salario que el trabajador debe recibir en tal concepto se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante las cincuenta semanas correspondientes. Así, el trabajador descansará dos semanas y recibirá un importe proporcional a la situación resultante del contrato que cumpla. En caso de incidencia de días feriados remunerados con el período de descanso por vacaciones, el Ministerio de Traba-

jo en diversos pronunciamientos ha estimado que, éstas deberán prolongarse en tantos días como feriados de esa especie hayan incidido, o pagar éstos con doble remuneración. (Pronunciamiento No. 02605, de 4 de julio de 1956).

Nosotros estamos con el criterio del Ministerio de Trabajo, aunque reconocemos que de acuerdo con el tenor literal del Código y la doctrina puede perfectamente concluirse lo contrario. En efecto, la ley nada más habla de dos semanas, no de días hábiles; por otra parte, la intención del legislador es que el trabajador descansa dos semanas y para este propósito es indiferente que coincidan con días feriados o no.

El tratadista Juan D. Pozzo, refiriéndose a la ley argentina que, en sus diversas reglamentaciones adopta tesis opuestas en cuanto a la incidencia de días inhábiles con el período de vacaciones, dice: "Ante esta dualidad de criterio legislativo, pensamos que la regla debe ser la que computa dentro del tiempo de vacaciones, a los días inhábiles, es decir, los domingos o el sustitutivo de descanso semanal, los días feriados a menos que los estatutos profesionales o las convenciones particulares establezcan que sólo habrán de contarse los días hábiles". (Ob. cit., T. II, pág. 212).

Ramírez Gronda, es del mismo criterio que D. Pozzo, y quien siguiendo, Unsain dice: "Nuestra ley dispone que el empleado gozará de un período anual y "continuado" de descanso, de du

ración variable, según la antigüedad del trabajador (emplea- do u obrero), pero no expresa si ese período está integrado también por los días "inhábiles o feriados". Al hacerse car- go de esta situación, el profesor Unsain dice en su ya cita- da obra, que "nuestra ley no habla sino de días en general. No se refiere en consecuencia, a días hábiles o festivos". Entendamos en consecuencia, que el período de vacaciones es de días corridos, en lo que entran en cuenta y no se exclu- yen los días de fiesta. Es el sistema de la casi totalidad de las legislaciones, con muy contadas excepciones, que ex- presamente hablan de días de trabajo".

Seguidamente el doctor Unsain explica que para pensar de es- te modo ha tenido en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos 23 y 29 del Código Civil y especialmente la del art. 28 "que establece que en los plazos que señalan las leyes o los tribunales, o los decretos del gobierno se comprenderán los días feriados, a menos que el plazo seña- lado sea de días útiles, expresándose así. (Cita de Pozzo, Ob. cit. pág. 212 T. II).

En Siria, por ejemplo, el Decreto Núm. 2511, de 21 de agos- to de 1955, promulgado en aplicación del artículo 121 del Código de Trabajo, en su artículo 5 adoptó esta tesis. Dice "Los días festivos que caigan durante el período de vacacio- nes anuales se considerarán parte integrante de dichas vaca- ciones y no darán lugar en ningún caso al pago de remunera-

ciones suplementarias". (Al-Jarida al Rasmiya, 22 de setiembre de 1955, núm, 56 - Serie Legislativa, 1955, Siria 2).

La opinión de los autores argentinos se aplica perfectamente a nuestro régimen de vacaciones; ni la Constitución ni el Código se refieren a días laborables, sino que por lo contrario, son más amplos que la legislación argentina, pues habla de semanas. Empero, no obstante la lógica de estas argumentaciones, que aquí se reconocen, consideramos más justa la tesis del Ministerio. Permitir que los días feriados queden comprendidos dentro del período de vacaciones, es admitir en muchos de los casos, la disminución del número de días libres a que el trabajador tiene derecho en el año. Por ejemplo, sería usual que los patronos aprovecharan los festejos de fin de año y Semana Santa, para dar las vacaciones fraccionadas con lo cual, se ganarían de pagar adicional, nada menos que cuatro días feriados de pago legal obligatorio.

Vacaciones y enfermedad

En el caso anterior nos manifestamos a favor de la tesis que excluye del período de vacaciones los días inhábiles remunerados por razones de equidad y justicia. En el caso de enfermedad sobrevinida al trabajador durante sus vacaciones nos inclinamos también porque debe interrumpirse el disfrute de las mismas. Sin embargo, la razón o fundamento no es el mismo del anterior; antes era una cuestión de equidad y ahora de finali-

dad. En efecto, las vacaciones persiguen el descanso del trabajador. Las enfermedades producen consecuencias totalmente contrarias; agotan y debilitan al individuo. Por esto, si durante el período de descanso anual el trabajador enferma, la finalidad de la institución no se cumple, y en consecuencia, deberá interrumpirse su disfrute.

En apoyo de esta tesis, podemos citar los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T. El Convenio de 1936 establece expresamente que "no se computan a los efectos de las vacaciones anuales pagadas: b) Las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad. (Artículo 352 del Código Internacional de Trabajo, que corresponde al 2 del Convenio citado).

La Recomendación de 1954, artículo 5, es más explícito: "Debería incumbir al organismo apropiado de cada país determinar los días que no deberían contarse como días de vacaciones pagadas a los efectos de las presentes disposiciones, tales como los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, los días de descanso semanal, los días de ausencia del trabajo motivadas por accidente o por enfermedad y los períodos antes y después del parto (artículo 359 (E) Código Internacional del Trabajo).

La doctrina extranjera se pronuncia también en forma unánime por esta solución: Ramírez Gronda: "Puede, en cambio, suscitar duda la conducta a observarse cuando el trabajador en

ferma mientras disfruta de sus períodos de descanso anual . A nuestro parecer, en esta última hipótesis, queda interrumpido el descanso, para iniciarse una suspensión del contrato por causa del infortunio".

Unsain expresa: "No está dicho en la ley, pero, sin duda , puede afirmarse que del período de vacaciones anuales con salarios pagados debe descontarse el tiempo de enfermedad. Son situaciones completamente distintas que corresponden a dos derechos diferentes y sin ninguna relación".

En Costa Rica, aunque la ley no lo prevee, consideramos debe descontarse el tiempo de enfermedad, no sólo con base en las razones doctrinales apuntadas, sino especialmente por cuanto los convenios y las recomendaciones de la O.I.T., tienen vigencia supletoria para los casos no previstos en el Código de Trabajo y sus leyes (artículo 15).

Remuneración de las vacaciones

Las vacaciones deben ser remuneradas, de lo contrario no se alcanzaría la finalidad de la institución.

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante las cincuenta semanas correspondientes; salvo que trabajase en una explotación agrícola o ganadera, en cuyo caso la remuneración se calculará sobre los salarios devengados en

la última semana o tiempo mayor que determine el Reglamento (artículo 157).

Pero el salario no se calcula únicamente sobre las remuneraciones ordinarias y extraordinarias, sino que además debe tomarse en cuenta la remuneración en especie y el zonaje, por cuanto constituyen salario.

El Tribunal Superior de Trabajo, ha considerado que cuando el salario se ha estipulado parte en efectivo y parte en especie, al efectuarse el cálculo correspondiente al importe de las vacaciones anuales, la especie debe tomarse en cuenta, salvo que el trabajador convenga con el patrono en continuar percibiéndola durante las mismas. (No. 73 de las 10.10 hs. 24 de enero de 1952).

En cuanto al zonaje puede significar si el trabajador tiene derecho a su pago durante las vacaciones; o si debe el mismo computarse como salario para efectos de establecer el promedio a pagar en esa oportunidad.

En el primer caso, ningún derecho tiene el trabajador en vacaciones a devengar zonaje, como si se hallase trabajando. La zona o zonaje es el suplemento remunerativo que se le paga al trabajador como indemnización o compensación a los perjuicios o desventajas que acarrea la zona para el trabajador. Ahora bien, pudiendo el trabajador tomar el descanso donde le plazca, incluso fuera de la indicada zona, no existe ninguna razón para su pago. En el segundo su

puesto, el zonaje sí debe tomarse en cuenta para fijar el promedio a pagar como remuneración de las vacaciones, desde luego que es salario o integración del mismo.

Acontece totalmente lo contrario respecto a los viáticos, toda vez que no constituye salario, sino que son sumas adicionales que el patrono concede al trabajador, para cubrir los gastos que en interés de la empresa, tiene que incurrir el empleado. "Conviene aclarar que si el empleado, durante las vacaciones, continúa beneficiándose con alguno de estos elementos integrantes de la remuneración, como puede ser el uso de habitación, o el alimento, no tendrá derecho a reclamar su importe; sólo podría hacerlo si durante el período del descanso anual, el empleador suspendiese el goce de los mismos. Entender lo contrario implicaría obligar a una retribución duplicada, al menos parcialmente". (Pozzo, Ob. cit. pág. 223).

Tiempo en que deben concederse las vacaciones

En la legislación costarricense de trabajo corresponde al patrono fijar la fecha en que el trabajador disfrutará de su período de vacaciones. Deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicios continuos, tratando de que no se altere la buena marcha de la empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso (artículo 155).

ello indica correlativamente que el trabajador está en la obligación de tomar sus vacaciones en la época en que fija el patrono. Esta obligación sin embargo, tiene sus limitaciones; el trabajador no está obligado a tomar sus vacaciones en la fecha que el patrono le indique, cuando se halla en condiciones tales que no pueda gozarlas, por ejemplo cuando está incapacitado por enfermedad. En tal hipótesis el trabajador tiene el derecho de rechazar las vacaciones concedidas. De tal derecho al rechazo depende la existencia misma del derecho a las vacaciones, que desaparecería si el trabajador estuviera obligado a aceptarlas incluso cuando está enfermo o incapacitado para su descanso. Discute la doctrina si es lícito para el patrono otorgar las vacaciones durante el período de pre-aviso.

"Deveali por su parte, declara que el pre-aviso y las vacaciones constituyen dos instituciones distintas, con finalidades sustancialmente diferentes al punto que se excluyen recíprocamente. "En efecto, durante el pre-aviso, el empleado despedido tiene derecho a una licencia diaria, no para descansar, sino para dedicarse a la tarea -generalmente más agobiante que el trabajo mismo- de encontrar nuevo empleo. En cambio, las vacaciones están destinadas al descanso del trabajador; descanso que resulta más eficiente cuando el trabajador puede alejarse del lugar de trabajo, como acontece generalmente y como es deseable que acontezca siempre" (Cabanellas, Ob. cit. T. II. pág. 520).

Como en el caso anterior, por ser incompatibles ambos institutos, nos pronunciamos que es ilegal para el patrono otorgar el descanso de vacaciones durante el período del pre-aviso. El Ministerio de Trabajo, sostuvo este criterio en Pronunciamiento No. 27 de 2 de enero de 1950.

Las vacaciones deben serle notificadas al trabajador, siendo imposible tomarlas sin que la notificación llegue. Salvo, naturalmente, que el trabajador se haya ausentado voluntariamente y sin justa causa por un lapso igual al de las vacaciones debidas, en cuyo caso la empresa tiene dos posibilidades: a) Pagar dichos días como si se hubiesen trabajado, computándolos voluntariamente como de vacaciones (según expresamente lo permite el artículo 160 del Código de Trabajo) y b) Despedir al trabajador por ausencia injustificada, según los términos de ley.

Ello significa que, en nuestro país, el trabajador no puede tomarse las vacaciones por sí mismo, pese a la negativa del patrono o sin una notificación expresa de éste para que las tome. La notificación viene a ser así, no un medio cualquiera para que el trabajador tome su descanso, sino el único medio posible de hacerlo.

De acuerdo con la ley, no tiene el patrono obligación de avisar con determinada anticipación la concesión de vacaciones.

Caso de trabajador rescindido antes de las vacaciones

Cabe analizar dos situaciones: a) Cuando el trabajador, después de las cincuenta semanas, pero antes de disfrutar de vacaciones, cesa en el trabajo, y b) Cuando la terminación del contrato se produce antes de cumplir el período de las cincuenta semanas.

Al primer caso se refiere el artículo 156 del Código de la materia que dispone: "El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero".

Este derecho se adquiere independientemente de los motivos que hayan originado la ruptura del vínculo de trabajo. Se debe lo mismo en el caso de despido por justa causa como en el de rescisión voluntaria por parte del trabajador. Al paso que la ley española concede este derecho únicamente en caso de despido del trabajador por causa imputable al patrono. En el supuesto de que el trabajador se retire voluntariamente o sea despedido con causa a él imputable, pierde el derecho al importe de vacaciones correspondientes.

La disposición de la legislación nacional es más justa y técnica, pues la única condición para que el trabajador adquiera el derecho al descanso, es el transcurso del tiempo de labores correspondientes.

La forma como prevee la legislación española el caso, estaría bien dentro de la antigua doctrina que afirmaba que el disfrute de las vacaciones era un premio a la buena conducta observada por el trabajador en el año de servicio, postura que dice de la Cueva, en el fondo negaba el derecho a vacaciones y dejaba al patrono la potestad de concederla, previo juicio que hiciera de la conducta del trabajador. "Esta doctrina debe ser enérgicamente combatida: Las vacaciones no son premio de buena conducta, sino una necesidad biológica, social, moral del hombre" (Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., pág. 633).

La segunda situación está contemplada en la reforma introducida al artículo 153: "En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimum, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado en el momento de retiro de su trabajo".

A la par del caso anterior, el derecho se adquiere indepen -
dientemente de los motivos que terminan con el contrato.

La ley argentina exige, para que el trabajador, tenga derecho a una suma proporcional al tiempo trabajado, en concepto de vacaciones, que por lo menos haya desempeñado su empleo durante el término mínimo de la mitad de los días hábiles com-

prendidos entre el 1o. de enero y el 31 de diciembre (Cabanelas, Ob. cit. T. II, pág. 520). En Costa Rica el derecho se adquiere después del mes de servicio. El Derecho Internacional del Trabajo se pronuncia por que toda persona despedida por una causa imputable al empleador, antes de haber tomado las vacaciones, deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho, la remuneración prevista por el período de vacaciones. (Artículo 356 del Código Internacional del Trabajo, Corresponde al artículo 6o. del Convenio de 1936).

El Código de Trabajo no dice en que forma deberá hacerse el cálculo del pago de los días de salario que por tal concepto tenga derecho el trabajador. No obstante, sin duda, debe seguirse la regla general, o sea, establecer el promedio, con base en las remuneraciones ordinarias y extraordinarias que haya devengado en toda la fracción del período de que se trate.

Compensación de vacaciones

Las vacaciones tienen una finalidad determinada, de donde toda situación que la desvirtue es contraria a la institución. De aquí que las vacaciones sean incompensables en dinero. El artículo 156 establece la prohibición, aunque permite en labores que no sean pesadas, peligrosas ni insalubres, y que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, que el trabajador consienta en prestar sus servi -

cios durante el período de vacaciones, siempre que su patrono lo remunere con el doble del salario que ordinaria o extraordinariamente le pague.

En primer término tenemos que, la compensación de vacaciones es una facultad establecida en beneficio de la empresa o patrono, por lo que aunque en la especie concurren los requisitos que exige la ley, el trabajador no podría exigir al patrono la compensación en dinero de las vacaciones.

En segundo término, es condición necesaria que el trabajador consienta en la compensación. Y finalmente, además del acuerdo de partes, es menester que no se trate de labores pesadas, peligrosas o insalubres y que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen.

La disposición deja una duda: Establece que el patrono deberá pagar el doble del salario que ordinaria o extraordinariamente obtenga el trabajador. Pareciera que la solución más justa, sería que el patrono compensara en dinero las vacaciones, calculándolas en la misma forma que cuando se otorga el descanso. Es decir de acuerdo con lo devengado ordinaria y extraordinariamente en las cincuenta semanas correspondientes, y no solamente en lo recibido al momento antes de la compensación, como pareciera desprenderse de la disposición mencionada.

Acumulación de vacaciones

El Código de Trabajo prohíbe la acumulación de vacaciones. La

razón es la misma del caso anterior: Se desnaturaliza la institución. El artículo 159 dispone que queda prohibido acumular vacaciones, pero podrán serlo por una vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección y otras análogas que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado en la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado de ida y regreso respectivos. La acumulación de vacaciones difiere de la compensación, en que aquella no se da sólo en interés de la empresa o patrono, sino también en el del trabajador.

Las vacaciones -permite la ley- pueden ser acumuladas por una vez, cuando concurren las demás circunstancias. Por ello entendemos que, únicamente pueden ser acumulados los descansos correspondientes a dos períodos, para disfrutarlos en uno solo, y no que, en el desarrollo de una relación laboral, las vacaciones solamente una vez puedan ser acumuladas. Si se dan los supuestos que señala la ley, nada impide que el trabajador disfrute sus vacaciones cada dos años en forma acumulativa.

Continuidad del goce de las vacaciones

La regla general es que el trabajador debe disfrutar de su pe

río de vacaciones en forma continuada.

"Las vacaciones, como se ha dicho ya, no deben ser fraccionadas, aunque sumados los días resulten más que los fijados por la ley; porque el espíritu de ésta consiste en que sean continuadas, ininterrumpidas, para eficaz descanso reparador del desgaste producido en el trabajador por la labor realizada durante el curso del año precedente". (Cabenellas, Ob. cit. T. II pág. 517).

Pozzo es de la misma opinión: "El sistema de nuestra legislación que establece la continuidad del descanso anuales, es el único que realmente llena los fines de la institución, permitiendo al empleado la libre disposición del tiempo que le acuerde la ley para su reposo. Si las vacaciones pudieran ser fraccionadas en períodos, su resultado sería inocuo, especialmente cuando no exceden de quince días, mínimo indispensable para que el organismo y la mente puedan recuperar energía en el reposo y la distracción". (Ob. cit. T. II. pág. 211).

El Convenio de la O.I.T. de 1936 sigue el mismo principio. Permite, a título excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima establecida por el instrumento a saber: Seis días.

El Código de Trabajo acoge esta tesis en su artículo 158. Dice que "los trabajadores deben gozar sin interrupción de sus períodos de vacaciones, y sólo estarán obligados a dividirlos en dos o tres fracciones iguales como máximum, cuando se tra-

te de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada."

A diferencia con la acumulación y la compensación de vacaciones que únicamente puedan darse por acuerdo de partes, el fraccionamiento constituye una carga para los trabajadores cuando concurren las circunstancias que indica el Código.

Prohibición de trabajar durante el período de vacaciones

Como lo vimos en la primera parte de esta tesis, algunas legislaciones contemplan expresamente este aspecto. En Honduras y Panamá se prohíbe al trabajador, dedicarse durante las vacaciones a labores por cuenta ajena.

El Convenio de la O.I.T. de 1936, dice que la legislación nacional podrá prever que toda persona que efectúe un trabajo retribuido durante sus vacaciones anuales sea privada de la remuneración correspondiente (artículo 355 del Código Internacional del Trabajo). La Legislación costarricense no dispone expresamente nada al respecto, aunque debe considerarse la prohibición implícita en la institución.

Cabenellas dice que "la obligación de descansar del trabajador durante las vacaciones retribuidas es doble: a) En su propio beneficio; y b) En beneficio del patrono que otorga la vacación por cuanto el trabajador debe el trabajo normal, y este trabajo normal disminuye con la prestación de otros servicios, por el desgaste físico sobre su capacidad laboral". (Ob.

cit., T. II., pág. 523).

Para Cesario Junior, las vacaciones constituyen para el patrono una obligación de hacer y de dar: "de hacer, consintiendo el alejamiento del empleado durante el período mínimo fijado por la ley, y de dar, pagándole el salario equivalente; b) Para el empleado, es al mismo tiempo un derecho, el de exigir el cumplimiento de las mencionadas obligaciones del patrono, y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante el período de vacaciones.." (Cabellenas, Ob. cit. T. II, pág. 516).

Empero, no obstante la prohibición doctrinal o implícita de trabajar durante las vacaciones, de acuerdo con la obligación nacional, es poco, desde un punto de vista práctico, lo que podría hacer el patrono para impedir que el trabajador labore en dicho período. Por una parte, no creemos que en el momento actual, constituya falta grave a las obligaciones del trabajador, que permitan al patrono despedirlo sin ninguna responsabilidad; y por otra, tampoco podría retener el salario correspondiente al período de vacaciones, como indica el Convenio de la O.I.T., debido a que no sería una deducción autorizada por la ley expresamente. Más bien, en tal caso, sería el trabajador el que podría ponerle fin al contrato con prestaciones a cargo del patrono, en virtud del inciso a) del artículo 83 del Código de la materia.

Consideramos que lo más efectivo en un caso como el expuesto ,

nas de duración, en la quinceava, ya no sería posible otorgarlo dentro del período indicado.

Lo anterior sin perjuicio de los casos de acumulación de va
ca
ci
o
n
e
s
de
vacaciones, en que la prescripción se interrumpe. El Tribu -
nal Superior de Trabajo dijo que "la circunstancia de que en
caso de excepción las vacaciones puedan acumularse hasta por
dos años, no facultan al juzgador para excluirlas del prin-
cipio general que rige la prescripción de las mismas, si co
mo en la especie no hay prueba de autos que haga presumir
que entre las partes se convino en dicha acumulación, ni que
el trabajador desempeñara las labores a que se refiere el
artículo 159 del Código de Trabajo que permiten su acumula-
ción". (Sentencia de las 16.30 horas del 13 de agosto de
1956, tomada del Boletín de la Corte No. 14).

señala establecer la mencionada prohibición mediante un Reglamento Interior de Trabajo, fijando a su vez, la sanción correspondiente por su incumplimiento.

Prueba y prescripción de las vacaciones

La prueba del otorgamiento de las vacaciones corresponde al patrono. Así lo establece el artículo 161 al disponer que : Tratándose de empresas particulares se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de la autoridad de trabajo, no demuestra testimonio escrito firmado por el interesado, o a su ruego en el caso de que éste no supiere o no pudiese hacerlo.

Las vacaciones como derecho de origen legal, prescriben en el término de tres meses que indica el artículo 607 del Código de Trabajo. Este plazo se cuenta a partir del momento que se hace exigible el derecho, o sea, una vez vencido el término de las quince semanas que tiene el patrono para conceder el descanso. Quiere decir entonces que, el derecho a vacaciones prescriben tres meses después de las quince semanas correspondientes. Sin embargo, en un afán de exactitud, puede sostenerse que el término de prescripción comienza a correr no a las quince semanas sino a las catorce. En efecto, el artículo 155 dispone que las vacaciones deberán concederse dentro de las quince semanas, y como el descanso es de dos sema

PARTE III

REGIMENES ESPECIALES

En la parte que precedió estudiamos lo que dentro de la legislación costarricense, puede llamarse el régimen general de vacaciones.

A continuación iniciamos el estudio de algunos de los regímenes especiales, que por vía de excepción, o como sistemas propios, contempla la ley en Costa Rica.

Dentro de las excepciones analizaremos el régimen de vacaciones de los trabajadores agrícolas y ganaderos, y el de los servidores domésticos; y como sistema propio, el que establece la Ley de Servicio Civil para los empleados públicos por ella protegidos.

Trabajadores agrícolas y ganaderos

El Código de Trabajo, en un afán evidentemente proteccionista de las explotaciones agrícolas y ganaderas, excluye a los trabajadores a su servicio del derecho a vacaciones remuneradas. En efecto, el párrafo final del artículo 153 textualmente expresa: "Sin embargo, cuando se tratare de labores agrícolas o ganaderas, el patrono no estará obligado a otorgar las prestaciones de que habla el párrafo primero de este artículo, pero deberá pagar en todo caso a sus trabajado-

ros, a título de vacaciones, los días feriados que menciona el artículo 147, excepto los domingos. Es entendido que si la empresa respectiva estuviere facultada, según las disposiciones de la Sección que precede (feriados), para trabajar durante esos días feriados, deberá conceder dentro de la semana siguiente a cada uno de éstos, el día de descanso remunerado que corresponda a sus trabajadores".

De la disposición transcrita podemos sacar las siguientes conclusiones:

- a) En las empresas agrícolas y ganaderas los patronos no están obligados a conceder vacaciones a sus trabajadores.
- b) En su defecto, deberán otorgarse, a título de vacaciones, los 14 días feriados que establece el artículo 147, excluyendo los domingos.
- c) El trabajo ejecutado durante un feriado, deberá remunerarse con doble salario, o sea, como dice el Código, conceder dentro de la semana siguiente, el día de descanso semanal pagado. Ahora bien; el artículo 157, por su parte fija, para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera. Antes establecía que, el promedio debía fijarse de acuerdo con lo devengado en los tres últimos meses, pero se le reformó por Ley No. 31 de 24 de noviemu

bre de 1943. Sin duda el artículo 157 en su forma original, o bien, resultaba inoperante, dado que no era necesario disponer la forma de como debía calcularse el salario de vacaciones de los trabajadores agrícolas, si antes se les excluía de ese derecho; o, la disposición estaba significando que, los patronos agrícolas, tenían la facultad de escoger si otorgaban las dos semanas de vacaciones, o los feriados en forma remunerada.

Nosotros nos inclinamos por la segunda posición. Veamos: El proyecto de Código de Trabajo sometido por el Poder Ejecutivo al Congreso otorgaba a los trabajadores agrícolas el descanso de vacaciones (Avance a "La Gaceta" No. 82 de 12 de abril de 1943). De aquí que la Comisión Especial del Congreso que rindió el dictamen correspondiente manifestara que, "muchos agricultores y ganaderos se han alarmado injustamente con la obligación de conceder vacaciones a sus trabajadores, que consignan los artículos 153 y siguientes del proyecto y el artículo 54, párrafo segundo, de la Constitución vigente. Esta alarma se debe a un error en la interpretación de esos textos, ya que ellos sólo otorgan derecho a vacaciones remuneradas a quienes tienen un mínimum de cincuenta semanas de servicio continuo a las órdenes de un mismo patrono. Son muy raros los peones que trabajan, en forma ininterrumpida, durante más de dos o tres meses, de modo que la inmensa mayoría de los trabajadores campesinos, por su falta de continuidad

en el servicio, no gozarán del referido derecho, a menos que los respectivos patronos se les concedan".

Ennaro, lo cierto fue que, los mismos diputados dictaminadores, posiblemente no creyeron en la propia lógica de sus argumentaciones, y presentaron, cuando se discutía el proyecto, moción para excluir expresamente a los trabajadores agrícolas de ese derecho. Dicha moción constituye lo que hoy es la parte final del artículo 153.

Sin embargo, como podría pensarse, los mencionados diputados, no hicieron moción de reforma del artículo 157, para suprimir la parte en que fijaba que el salario de vacaciones de los trabajadores agrícolas debía calcularse sobre lo devengado en los tres meses últimos.

De lo anterior, que puede considerarse el origen histórico de la disposición, concluimos que, el derecho a no otorgar vacaciones a los trabajadores agrícolas, es una facultad establecida en beneficio de los patronos. Es decir que, éstos pueden escoger entre, otorgar las dos semanas de descanso, o pagar los feriados que señala el artículo 147, excluyendo los domingos.

También, de la forma de redacción del mencionado párrafo, se desprende lo mismo. Obsérvese que dice: "el patrono no estará obligado a otorgar (vacaciones)", pero si quiere puede otorgarlas. Parecida a la forma que adopta el artículo 143 que al referirse a los trabajadores excluidos de las limitaciones

de la jornada de trabajo dice que, no estarán obligados a trabajar más de doce horas diarias, lo cual se ha interpretado que voluntariamente pueden laborar en exceso de ese límite.

Además, esta interpretación resulta más favorable a los trabajadores. En el primer caso, el trabajador recibiría en un año, nada más catorce días de sueldo remunerados. En la segunda forma, no tendría derecho a todos los feriados pagados, pero sí recibiría, en el mismo período, dos semanas de descanso remuneradas y los seis feriados de pago legal obligatorio que fija el Código.

En el caso de que otorgue las dos semanas de vacaciones, el patrono se somete en todo al régimen general de vacaciones. Es decir, su importe deberá calcularse de acuerdo con lo devengado por el trabajador en las cincuenta semanas correspondientes, lo mismo que, si el contrato concluye antes de las cincuenta semanas, tendrá derecho a un día de salario por cada mes trabajado, en concepto de vacaciones.

Cabe señalar que, para estos efectos, deben considerarse trabajadores agrícolas los que laboran al servicio de industrias agrícolas, como ingenios de azúcar, beneficios de café, salvo en cuanto a los trabajadores especializados que no los alcanza la excepción establecida en el artículo 153.

El Ministerio de Trabajo, mantiene este último criterio, en pronunciamiento de 31 de octubre de 1952; y llegó a tal con-

clusión, por cuanto la Comisión Dictaminadora del Código de Trabajo, al referirse al régimen de vacaciones en la agricultura usa el término "peones", el cual no da margen para incluir a los trabajadores especializados.

La O.I.T. y las vacaciones en la agricultura

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en el año de 1952 un Convenio y una Recomendación relativos a las vacaciones anuales pagadas en la agricultura.

El Convenio es muy amplio y deja en libertad, casi en todos los aspectos, a los Estados Miembros, de fijar la forma en que habrán de concederse las vacaciones pagadas.

Sin embargo, da algunas bases: Por ejemplo dice que, cuando fuere pertinente, deberá preverse, un régimen más favorable para los trabajadores jóvenes, comprendiendo los aprendices; aumento de la duración de las vacaciones a medida que aumenta la duración del servicio; vacaciones proporcionales, o en su defecto, una indemnización compensatoria, si el período de servicio continuo, no le permite aspirar a vacaciones; la exclusión, de los días feriados de los períodos de descanso ; etc.

El Convenio, sin embargo, no fija aspecto tan importante, como la duración del período de vacaciones.

La Recomendación, por su parte, sienta principios más importantes, como el de que la duración mínima de las vacaciones

deberá ser una semana, por un período de un año continuo de servicio.

El Convenio, realmente la única virtud que tiene, es que los Estados Miembros que lo ratifiquen, se compromete a establecer un sistema de vacaciones para los trabajadores agrícolas, aun ue en cuanto a duración, remuneración, etc., pueden disponer libremente lo que esté más de acuerdo con los intereses nacionales de cada país.

Servicio doméstico

La excepción que contiene el Código relativa a los servidores domésticos es únicamente en cuanto a la duración de período de vacaciones. En lo demás, con algunas variantes, se aplica el régimen general de vacaciones.

El artículo 104 establece que los servidores domésticos tendrán derecho, por lo menos, a vacaciones remuneradas durante medio día, después de quince días de trabajo ininterrumpido y durante una semana después de cincuenta semanas de trabajo continuo al servicio del mismo patrono.

En primer término, el medio día después de quince días de trabajo ininterrumpido no tiene el carácter de la institución que estudiamos, sino que más bien se asemeja al reposo semanal, con la diferencia que aquí se concede cada quince días. En cuanto a las vacaciones propiamente, como se observa, la duración se redujo a una semana. El derecho se adquiere como

en el régimen general, después de las cincuenta semanas, y el patrono tiene quince para conceder el descanso.

El cálculo del salario de vacaciones, debe efectuarse sobre todo lo devengado en el período de las cincuenta semanas correspondientes, incluyendo también el salario en especie, (suministro de habitación y alimentos) salvo que exista prueba en el sentido de considerar los alimentos y la habitación dados como prestaciones gratuitas. (Artículo 102).

Cuando el contrato de trabajo concluye antes de que el servidor tenga las cincuenta semanas de labores continuas, consideramos no es aplicable el párrafo 2o. del artículo 153 que manda pagar un día de salario por cada mes trabajado, por cuanto no guarda la proporción correspondiente con el período de vacaciones, salvo que el patrono hubiere acogido el régimen general de vacaciones.

Empleados públicos

Cabe aclarar, en primer lugar que, el sistema de vacaciones que establece el Estatuto de Servicio Civil, no es un régimen de excepción, como los que acabamos de analizar. En efecto, la Ley de Servicio Civil, es una reglamentación especial, de las relaciones entre los empleados públicos y el Poder Ejecutivo, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública y la protección de dichos servidores. La Constitución Política hace la debida distinción entre servido

res del Estado y trabajadores particulares (artículos 74 y 191).

Duración: La duración del periodo de vacaciones de los empleados públicos se establece en forma escalonada o proporcional a los años de servicio. En esto se acogió el sistema recomendado por la O.I.T. en todos los Instrumentos adoptados hasta la fecha, relativos a vacaciones.

El artículo 37 del Estatuto de Servicio Civil dispone que, los servidores del Poder Ejecutivo protegidos por esta ley gozarán de una vacación anual de quince días hábiles durante el primer lustro de servicios, de veinte días hábiles durante el segundo y de un mes, después de diez años de servicios.

La anterior disposición debe entenderla así: Del primero al quinto año inclusive de servicios, el empleado público tendrá derecho a quince días hábiles de vacaciones; del sexto al décimo año inclusive, a veinte días, y del onceavo inclusive en adelante, a un mes de vacaciones.

Obsérvese que los lapsos de duración se establecen en días hábiles, a diferencia del Código que dice semanas. Esto evita la dificultad de interpretar si los días feriados y de descanso semanal se excluyen del período de vacaciones. Sólo para el período más largo habla de un mes de vacaciones, pero el Reglamento, define claramente la situación ma

nifestando que, la vacación de un mes se entiende de un mes calendario y no de treinta días hábiles.

Remuneración

En esto difiere del régimen general, pues la regla es que la remuneración durante las vacaciones será de acuerdo con el sueldo asignado en la Ley de Salarios, vigente a la fecha en que el servidor disfrute del descanso anual, y no con base en el promedio, de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en las cincuenta semanas correspondientes.

Esta forma de cálculo puede resultar más favorable para el trabajador, cuando ha tenido aumentos de salarios antes de disfrutar las vacaciones, y le es perjudicial, cuando durante el año ha obtenido remuneraciones extraordinarias.

Sin embargo, el Reglamento establece tres casos en los cuales, la remuneración se calculará con base en el tiempo de trabajo efectivo y el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados, incluyendo los subsidios recibidos por el servidor, de parte del Estado o de sus instituciones de seguridad social si ha estado incapacitado .

Los mencionados tres casos son a saber: a) Cuando el servidor hubiere disfrutado de licencia con goce de sueldo por más de treinta días, consecutivos o no; b) Cuando el servidor hubiere estado incapacitado para trabajar por razón de

enfermedad o riesgo profesional, durante un período mayor de seis meses; y c) Cuando, por las circunstancias especiales prevista por la Ley, se acuerde la compensación en dinero, parcial o total, del período de vacaciones (Artículo 51 del Reglamento).

En los dos primeros casos, la disposición es más favorable que la regla que contiene el Código de Trabajo, por cuanto, a contrario sensu, cuando se suspende por los motivos indicados la relación laboral, por menos de treinta días y seis meses respectivamente, el servidor recibe su salario completo, contrariamente a lo que sucede con la regla del Código de Trabajo, que no admite excepción. El tercer caso es igual al contemplado en el Código de Trabajo. Este criterio es mantenido por la Dirección General de Servicio Civil en pronunciamiento de 5 de abril de 1956.

Finalmente en cuanto a continuidad del goce de las vacaciones, fijación de la fecha del disfrute, acumulación y prescripción, rigen reglas iguales a las que contiene el Código de Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Tratado de Derecho del TrabajoLudovico Barassi, Tomo II
Tratado de Derecho LaboralGuillermo Cabanellas, Tomo II
Derecho Mexicano del TrabajoMario de la Cueva, Tomo I
Tratado Práctico de Derecho
de Trabajo.....Ernesto Krotoschin, Volumen II
Derecho del TrabajoJuan D. Pozzo, Tomo II
El Contrato de Trabajo.....Juan D. Ramírez Gronda
Código Internacional delOficina Internacional
Trabajodel Trabajo
Revista Temas Sociales Ministerio de Trabajo
.....y Previsión Social

I N D I C E

PARTE I

Nociones Generales

| | |
|---|----|
| De los descansos en general | 1 |
| De las vacaciones en general. Antecedente | 5 |
| Actividad internacional | 7 |
| El derecho a vacaciones en la legislación de Centroamérica y Panamá | 10 |
| Comentario | 16 |

PARTE II

De las vacaciones en la Legislación Costarricense

Régimen General

| | |
|---|----|
| Principio constitucional | 19 |
| Adquisición del derecho a vacaciones | 21 |
| Cómputo de las cincuenta semanas | 22 |
| Continuidad | 24 |
| Mínimo de días trabajados | 27 |
| Duración de las vacaciones | 30 |
| Vacaciones y enfermedad | 34 |
| Remuneración de las vacaciones | 36 |
| Tiempo en que deben concederse las vacaciones | 38 |
| Caso de trabajador rescindido antes de las vacaciones .. | 40 |
| Compensación de vacaciones | 43 |
| Acumulación de vacaciones | 44 |
| Continuidad del goce de las vacaciones | 45 |
| Prohibición de trabajar durante el período de vacaciones .. | 47 |
| Prueba y prescripción de las vacaciones | 49 |

PARTE III

Regímenes especiales

| | |
|--|----|
| Trabajadores agrícolas y ganaderos | 51 |
| La O.I.T. y las vacaciones en la agricultura | 56 |
| Servicio doméstico | 57 |
| Empleados públicos | 58 |
| Duración | 59 |
| Remuneración | 60 |
| Bibliografía | 62 |