

Informe de Investigación

Título: Las Vacaciones

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Palabras clave: Vacaciones, Concepto, Prohibiciones, Procedimiento de Cálculo, Jurisprudencia.	
Fuentes: Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 12 – 2011.

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	2
2 Doctrina	2
a) Las vacaciones.....	2
I. Concepto.....	2
II. Disfrute.....	3
III. Proporcionales.....	4
IV. Prohibición para laborar.....	4
V. Fraccionamiento.....	5
VI. Prohibición para acumularlas.....	5
VII. Procedimiento de cálculo.....	6
Servidores domésticos.....	7
Trabajadores en actividades agrícolas o ganaderas.....	7
VIII. Prescripción.....	9
b) Jurisprudencia Vacaciones.....	10
3 Jurisprudencia.....	14
a) Vacaciones: Análisis sobre el concepto, la finalidad y su carácter de deber y de derecho del trabajador.....	14
b) Pago de diferencias por concepto de aguinaldo y vacaciones pese a no haberse indicado el periodo solicitado.....	19
c) Despido sin responsabilidad laboral: pago de vacaciones proporcionales.....	20
d) Solicitud del período de vacaciones: Inexistencia de violación de derechos fundamentales.....	21
e) Vacaciones: Procedente cancelación de diferencias en el pago de auxilio de cesantía al producirse reconocimiento económico de las no disfrutadas.....	22
f) Trámite de las vacaciones: Inexistencia de violación por cuanto es el patrono quien dispone cuando el trabajador puede gozar del descanso anual.....	24



1 Resumen

El presente informe describe la situación de las vacaciones laborales en Costa Rica. Se toman dos extractos del Libro del Jurista Costarricense Eugenio Vargas Chavarria y variada jurisprudencia que explica el proceder de los tribunales costarricenses con respecto al tema.

2 Doctrina

a) Las vacaciones

[Vargas]¹

I. Concepto

Las vacaciones tienen como fin el proporcionar a los trabajadores un descanso reparador, entendiéndose como descanso reparador la recuperación de energías en aquellos trabajadores dedicados a tareas corporales y la descarga de atención a la mente sobre aquellos que realizan trabajos de naturaleza intelectual.

La suspensión del trabajo por un plazo determinado por la Ley se entiende como vacaciones para aquellas personas que prestan servicios bajo dependencia ajena a través de una relación laboral, siendo estas remuneradas porque, de lo contrario, no serían apetecidas por los trabajadores.

Este descanso anual es concedido con un mínimo de dos semanas, el cual puede ser aumentado según las legislaciones y, generalmente, de acuerdo con la antigüedad laboral del trabajador.

El beneficio a las vacaciones es un derecho de la clase trabajadora, que se encuentra consagrado en el artículo 59 de nuestra Constitución Política, que se transcribe de seguido:

"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".

Esta norma constitucional vino a ser regulada por el Código de Trabajo, en su artículo 153, que a la letra dispone:

"Artículo 153.- (Vacaciones anuales remuneradas, derecho de todo trabajador).

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

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

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste."

El período de vacaciones de dos semanas no rige para los trabajadores del servicio doméstico, pues el artículo 104, inciso f) del Código de Trabajo, le otorga a dichos trabajadores 15 días de vacaciones. Dicha disposición expresa:

"Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas."

El derecho a las vacaciones es de todo trabajador, indistintamente de que sus jornadas de trabajo, diaria y semanal, no estén integradas por el número máximo de horas y días permitidos. Esto significa que, si un trabajador presta servicios dos días por semana a determinado patrono, a éste también se le debe otorgar sus vacaciones. Así se desprende del numeral 154 del Código Laboral, que dice:

"Artículo 154.- *(Cuando no se trabajan todas las horas ni todos los días).*

El trabajador tendrá derecho a vacaciones aún cuando su contrato no lo exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana."

II. Disfrute

Corresponde al patrono, o su representante, señalar la época en que el servidor debe disfrutar sus vacaciones. Esta facultad se la otorga la Ley al empleador, con la finalidad de que el mismo pueda garantizarse que no se interrumpa el orden, dirección y prestación de servicios, pero, a su vez, le obliga a velar por la efectividad del descanso del trabajador.

Esta determinación la debe tomar el empleador, según lo establece el artículo 155 del Código Laboral, dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumpla con las cincuenta semanas de trabajo continuo.

La norma de cita textualmente dice:

"El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso".

Si durante el periodo de vacaciones el trabajador se incapacita, el patrono queda obligado a reponer a éste los días de vacaciones no disfrutados a causa de la incapacidad.

Por otra parte cabe agregar que, cuando en las vacaciones incida un día feriado de pago para el trabajador, se debe sustraer el feriado o feriados del periodo vacacional y adicionar otros días.

III. Proporcionales

Vacaciones proporcionales son aquellas que, como mínimo deben pagarse a los trabajadores, en razón de un día por cada mes laborado, cuando éstos se separen de su trabajo, sin importar la causa de separación y antes de que se cumpla con las cincuenta semanas de trabajo continuo.

Se deben pagar al momento de finalizar el contrato de trabajo o relación laboral. Ver artículo 153, párrafo segundo, del Código de Trabajo.

Es entendido que, cuando se otorgan dos semanas de vacaciones, las vacaciones proporcionales se cancelan en razón de un día por mes laborado, pero, si las vacaciones se establecen en un periodo mayor al de dos semanas, la proporcionalidad de días de vacaciones por mes aumenta, según sea el caso; sea, si al trabajador le corresponde quince días de vacaciones, por mes le corresponderá 1.25 días.

IV. Prohibición para laborar

En nuestra legislación laboral está establecida la prohibición para laborar durante el período de vacaciones. Esta prohibición se establece cuando en el artículo 156 del Código de Trabajo se indica que las vacaciones son absolutamente incompensables, salvo en aquellos casos de excepción que se señalan. Dicho numeral, en lo que interesa, dice:

"Artículo 156- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:

a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.

b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.

c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones las cuales tenga derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.

(Así reformado mediante Ley N° 7989 de 16 de febrero del 2000., publicada en La Gaceta N° 41 de 28 de febrero del 2000)."

De igual manera debe entenderse, que al trabajador le está prohibido consentir en laborar durante sus vacaciones, ya que el espíritu de la norma en estudio es que el trabajador disfrute plenamente del descanso.

V. Fraccionamiento

En principio debemos entender que las vacaciones son indivisibles. Sin embargo, el artículo 158 del Código de Trabajo, por vía de excepción, permite el fraccionamiento de las mismas cuando concurren los siguientes presupuestos:

- a) Que exista acuerdo entre las partes; y
- b) Cuando las labores encomendadas al trabajador sean de naturaleza tan especial que no dé lugar a un desprendimiento o suspensión de labores por una fracción de tiempo muy extensa.

Hay que tener presente que, para que se dé el fraccionamiento de vacaciones, deben concurrir de forma simultánea los anteriores presupuestos.

Por otra parte, el Código de Trabajo, en sus artículos 148, párrafo 3o y 160, establecen indirectamente otra modalidad de fraccionamiento de vacaciones, al permitir que el patrono descuente de dicho descanso los días de celebración religiosa de practicantes de religiones distintas a la católica y las ausencias injustificadas del trabajador cuando éstas se paguen. Los citados numerales disponen:

Artículo 148.- ...

Los practicantes de religiones distintas de la católica podrán solicitar a su patrono el otorgamiento de los días de celebración religiosa propios de su creencia como días libres y el patrono estará obligado a concederlo. Cuando ello ocurra, el patrono y el trabajador acordarán el día de la reposición, el cual podrá rebajarse de las vacaciones.

Artículo 160. *"Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo sólo podrán descontarse del período de vacaciones cuando se hubieren pagado al trabajador".*

Esta permisión de descontar del período de vacaciones los días que el trabajador falte a su trabajo sin justificación y que se le remuneren, es injusta, pues la misma se contrapone al fin de las vacaciones y bien puede el patrono, por conveniencia, omitir rebajar del salario del trabajador dichas ausencias y así provocar una disminución en el descanso anual.

VI. Prohibición para acumularlas

El artículo 159 del Código de Trabajo, establece:

"Queda prohibido acumular vacaciones pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza 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, en la ida y regreso respectivos."

La intención del legislador es garantizar que los trabajadores disfruten de sus vacaciones en el período correspondiente.

La excepción a esta disposición se da en sentido estricto, dado que se permite la acumulación de vacaciones cuando las labores encargadas al trabajador no permitan que el mismo sea sustituido de forma temporal.

Como segunda alternativa para que se permita la acumulación, se presenta la situación de que la familia del trabajador habite en provincia distinta de aquella en que se ubica el centro de trabajo.

Es de entender que esta última situación rige únicamente para aquellos trabajadores que tengan impedimento, por razones de trabajo, para trasladarse diariamente a su domicilio familiar, sea, que deban permanecer alejados del núcleo familiar.

El artículo 156, inciso c), del Código de Trabajo, autoriza a patronos y trabajadores a que, de común acuerdo, pacten el pago del exceso de las vacaciones mínimas, sea, de las dos semanas cuando por razones de excepción dicho descanso se ha acumulado. Esto no debe entenderse como una autorización para acumular vacaciones, pues más bien el mismo numeral de cita, en su párrafo final, impone al patrono, como una obligación, velar porque los trabajadores disfruten anualmente sus vacaciones. Dicha disposición literalmente reza:

"c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones las cuales tenga derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones."

Por último, es importante mencionar que, de las acumulaciones de vacaciones que se llegaren a pactar, atendiendo a lo reglado en el numeral 159 del Código de Trabajo, se deberá dejar constancia escrita de dicho convenio cuando así las partes, de forma unilateral o conjunta, lo soliciten. Esta obligación se encuentra regulada en el artículo 161 del Código de Trabajo, que de seguido se transcribe.

"Artículo 161.- De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se pacten dentro de las previsiones del artículo 159, se dejará testimonio escrito a petición de patronos o de trabajadores.

Tratándose de empresas particulares se presumirá salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada directamente por el interesado, o a su ruego por dos compañeros de labores, en el caso de que éste no supiere o no pudiese hacerlo. "

VII. Procedimiento de cálculo

El cálculo del salario a recibir por el trabajador durante sus vacaciones se debe realizar con sujeción al siguiente procedimiento:

- a) Se suman los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en las 50 semanas del período a pagar.
- b) El resultado de la operación del punto anterior se divide entre 50 semanas y se obtiene así el salario promedio semanal.

- c) Obtenido el salario promedio semanal, éste se multiplica por 2 (las dos semanas de vacaciones) y el resultado es el salario que debe percibir el trabajador en sus vacaciones.

El anterior procedimiento se aplica para los casos en que deba pagarse periodos de vacaciones completos; pero cuando corresponda pagar vacaciones proporcionales, en virtud de que el trabajador deje de prestar servicios antes de cumplirse el periodo de las 50 semanas o para los casos señalados en los incisos a) y b) del artículo 156, nuestra legislación laboral obliga a pagar como mínimo un día por cada mes laborado, por lo que el procedimiento para estos casos es el siguiente:

- a) Se suman los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en los meses laborados y estos salarios se dividen, a su vez, entre el número de meses laborados, para así determinar el salario promedio mensual del trabajador.
- b) El salario promedio mensual se divide entre 30, cuando el trabajador devengue su salario de forma quincenal, mensual o se desempeñe en labores de comercio o cuando el patrono acostumbre a pagar todos los días, incluyendo feriados y descansos semanales; o entre 26 cuando el salario se pague por semana, día u hora y el resultado de esta operación equivale al salario promedio diario devengado por el trabajador.
- c) Realizada la operación anterior, el salario promedio diario se multiplica por el número de días que tenga que pagarse de vacaciones, el cual siempre debe ser igual al número de meses laborados; y el resultado de esta multiplicación es el salario que percibirá el trabajador por sus vacaciones.

Servidores domésticos

Para calcular el salario a percibir durante las vacaciones de los servidores domésticos, se procede así:

- a) Se suman los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en las 50 semanas y la cantidad resultante se divide entre 11.5 meses, para obtener el salario promedio mensual.
- b) El salario promedio mensual se divide entre 30 y la resultante de esta división equivale al salario promedio diario del trabajador.
- c) Como último paso a seguir, se multiplica el salario promedio diario por 15 días, siendo la suma obtenida el salario que percibe el trabajador en su período de vacaciones.

Cuando deba pagarse vacaciones proporcionales, hay que determinar el número de días a pagar, multiplicando el número de meses laborados por 1.25, que corresponde a la proporción de días de vacaciones por mes a que tiene derecho el trabajador. Luego se multiplica el salario promedio diario por el número de días a pagar.

Trabajadores en actividades agrícolas o ganaderas

En cuanto a los trabajadores que prestan servicios en actividades agrícolas o ganaderas, a éstos se les paga sus vacaciones tomando en cuenta únicamente el salario, ordinario y extraordinario, devengado en la última semana de trabajo.

Hasta aquí hemos analizado los procedimientos a seguir para calcular el salario que debe percibir el trabajador cuando está disfrutando sus vacaciones. Sin embargo, debe quedar claro que con la

reciente reforma al numeral 156 del Código de Trabajo se suprimió toda posibilidad de que el trabajador preste servicios durante sus vacaciones, salvo en las excepciones que señala el artículo 156 del Código de Trabajo. Cuando estemos en presencia de los casos de excepción, debemos entender que el trabajador está prestando servicios en periodos vacacionales, por lo que su pago debe ser el equivalente al doble del salario devengado, ordinario y extraordinario, en el periodo de vacaciones que está laborando; por lo que la única operación a realizar es la de multiplicar por 2 el salario que perciba el trabajador y así completar el pago doble.

Por último, cabe apuntar, que por constituir salario las sumas de dinero percibidas por el trabajador durante sus vacaciones, a éstas se les debe deducir lo correspondiente a cargas sociales y al impuesto sobre la renta cuando proceda, salvo en los casos en que se paga vacaciones por terminación del contrato de trabajo, ya que este último pago no constituye salario, sino que se convierte en una indemnización. Nuestros tribunales de trabajo, sobre el particular, han dicho:

Vacaciones. Compensación está afecta a cargas sociales. *"Que, el beneficio de comentario [compensación de vacaciones], está regulado en el artículo 26 de la convención colectiva [...]. Sobre el particular, la Sala considera que si lo que el accionante paga, por el disfrute de las vacaciones a sus trabajadores, comprendiendo tanto el período mínimo legal, como el exceso de éste, es salario, igualmente lo debe ser también lo pagado cuando dicho exceso es compensado y retribuido en dinero al obrero.*

No avala la Sala dar un trato desigual a una situación que no lo amerita, pues así como el salario que percibe el empleado, cuando se acoge al descanso, es aquél que devenga en la última semana, más el promedio de las remuneraciones extraordinarias, recibidas en las últimas veinticinco semanas, igual solución presenta la compensación de vacaciones, al ordenar la convención que se remuneren con el doble de los salarios ordinarios y extraordinarios, recibidos por el empleado, inclusive con la salvedad de no limitar los extraordinarios a las últimas veinticinco semanas.

Además, aquí se trata de una retribución que surge producto del contrato laboral, como contraprestación de los servicios dados por el empleado, en forma continua e ininterrumpida durante cuarenta y ocho o cincuenta semanas, la cual, a tenor de los numerales 153, 156 y 157 del Código de Trabajo, debe conceptuarse como salario.

Finalmente, por las razones que se dieron en el caso del incentivo por antigüedad y frente al principio de legalidad, no puede quedar sujeta la aplicación de normas de orden público e inderogables, a la mera voluntad de las partes.

En consecuencia, sobre lo pagado por compensación de vacaciones, sobre el exceso del período mínimo legal previsto por la Ley, la entidad demandante sí debe pagar las cargas sociales que prevé los artículos 4 y 5 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal." 1991. Sala Segunda. N° 98 de las 10:10 hrs. del 21 de junio.

Vacaciones. Liquidación por conclusión del contrato laboral. Imposibilidad de sujetarlas a cargas sociales. *"Efectivamente, en ambas normas, se establece el mandato legislativo expreso, de que cuando la vacación no se puede disfrutar materialmente, físicamente, por la cesación de la relación laboral, debe ser pagada en dinero -el trabajador tiene que ser*



indemnizado-, y a ello corresponde el rubro de mérito, denominado liquidación final de vacaciones, que se hace después de concluido el contrato de trabajo.

Consecuentemente, por su carácter claramente indemnizatorio, al no ser salario, no está sujeto al pago de las cargas establecidas por la citada Ley Orgánica [del Banco Popular], " 1991. Sala Segunda. N° 98 de las 10:10 hrs. del 21 de junio.

Se transcribe, a continuación, las normas del Código de Trabajo, de referencia:

"Artículo 156.-*(Vacaciones proporcionales: compensación. Prohibición). Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:*

a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.

b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.

c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados.

Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones las cuales tenga derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.

(Así reformado mediante Ley N° 7989 de 16 de febrero del 2000, publicada en La Gaceta N° 41 de 28 de febrero del 2000).

Artículo 157.-*(Vacaciones: cálculo del salario que el trabajador debe recibir). 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 o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho al descanso".*

(Así reformado mediante Ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943).

Es importante aclarar, que los subsidios por incapacidad de maternidad, deben tomarse en cuenta para el cálculo, según lo dispone el artículo 95 del Código de Trabajo.

VIII. Prescripción

Anteriormente señalamos que el patrono es quien tiene la facultad de señalar la fecha de disfrute de las vacaciones.

Esta facultad debe ejercerla el empleador dentro de las 15 semanas posteriores a la fecha en que el trabajador cumple las 50 semanas de trabajo continuo.

Si durante el plazo de las 15 semanas el patrono o su representante no otorga las vacaciones al trabajador, este último queda legitimado, a partir del vencimiento de las 15 semanas, para exigir a su patrono el otorgamiento de dicho beneficio.

Es importante apuntar que, de conformidad con la resolución de la Sala Constitucional de las 15:21hrs. del 16 de noviembre de 1993 (Voto N° 5969-93), publicado en el Boletín Judicial N° 226 de 25 de noviembre de 1993, mientras esté vigente la relación laboral el derecho a las vacaciones no prescribe y, cuando ha concluido la relación laboral, la prescripción que se aplica es de seis meses, según lo que dispone el artículo 602 del Código de Trabajo, que literalmente reza:

"Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de seis meses, contados desde la fecha de extinción de dicho contrato."

b) Jurisprudencia Vacaciones

[Vargas]²

Carga de la prueba. Patrono debe demostrar su pago. "En lo concerniente a la retribución de los extremos de las vacaciones y del aguinaldo, también corresponde probar su pago al empleador; quien, como ya se dió, dispone de los medios y de la documentación necesaria para nacerlo -registros-, documentación que, por lo general, no esta al alcance de los trabajadores. De ahí que los extremos de las vacaciones, el aguinaldo y los salarios, cuyos pagos debe realizar el patrono en forma indubitable, solo se consideren cancelados, si la parte patronal presenta documentación válida que demuestre que tal pago se realizo." **1997. Sala Segunda. N° 150 de las 16:00 hrs del 18 de julio.**

Compensación está afecta a cargas sociales. "Que, el beneficio de comentario [compensación de vacaciones], está regulado en el artículo 26 de la convención colectiva [...]. Sobre el particular, la Sala considera que si lo que el accionante paga, por el disfrute de las vacaciones a sus trabajadores, comprendiendo tanto el período mínimo legal, como el exceso de éste, es salario, igualmente lo debe ser también lo pagado cuando dicho exceso es compensado y retribuido en dinero al obrero.

No avala la Sala dar un trato desigual a una situación que no lo amerita, pues así como el salario que percibe el empleado, cuando se acoge al descanso, es aquél que devenga en la última semana, más el promedio de las remuneraciones extraordinarias, recibidas en las últimas veinticinco semanas, igual solución presenta la compensación de vacaciones, al ordenar la convención que se remuneren con el doble de los salarios ordinarios y extraordinarios, recibidos por el empleado, inclusive con la salvedad de no limitar los extraordinarios a las últimas veinticinco semanas.

Además, aquí se trata de una retribución que surge producto del contrato laboral, como contraprestación de los servicios dados por el empleado, en forma continua e ininterrumpida durante cuarenta y ocho o cincuenta semanas, la cual, a tenor de los numerales 153,156 y 157 del

Código de Trabajo, debe conceptuarse como salario.

Finalmente, por las razones que se dieron en el caso del incentivo por antigüedad y frente al principio de legalidad, no puede quedar sujeta la aplicación de normas de orden público e inderogables, a la mera voluntad de las partes.

En consecuencia, sobre lo pagado por compensación de vacaciones, sobre el exceso del período mínimo legal previsto por la Ley, la entidad demandante sí debe pagar las cargas sociales que preve los artículos 4 y 5 de la Ley Orgánica del Banco Popular y ae Desarrollo Comunal". **1991. Sala Segunda. N° 98 de las 10:10 hrs del 21 de junio.**

Disposición legal en contrario. El artículo 15 del Código de Trabajo es el que indica que "la costumbre" es fuente de Derecho Laboral pero esa disposición se refiere a los casos no previstos en forma expresa en el Código, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas y en el presente caso, sí existe una disposición que señala con toda claridad que las vacaciones de los empleados de la entidad demandada con diez años o más de servicio serán de un mes calendario, si la demandada de manera equivocada estuvo concediendo un mayor número de días, ese error no puede dar lugar a que en el futuro se continúe cometiendo; en consecuencia, lo que procede es revocar el fallo recurrido y en su lugar declarar sin lugar a demanda. **1985. Sala Segunda de la Corte, núm. 165 de las 10:00 hrs. del 28 de agosto. Ordinario de M.E.R.C. c. "P.N. de la I". Juzgado Segundo de Trabajo de San José.**

Vacacione y Aguinaldo. Derechos indiscutibles. Salario acreditado por medio de prueba testimonial. Las vacaciones y aguinaldo, son derechos indiscutibles que deben pagarse al trabajador a la conclusión de sus servicios, cualquiera que hubiera sido el motivo por el cual terminaron las relaciones ae trabajo, en autos no se comprobó su pago, sin embargo tales derechos deben serle satisfechos al actor en la proporción del salario que viene acreditado con prueba testimonial, la que resulta útil en el caso por no haber sido empadronado el actor en el Seguro Social, ni haberse presentado el libro de salarios, por lo que no hay prueba documental en que apoyarse por causas atribuibles al patrono. **1983. Tribunal Superior de Trabajo, núm. 1018 de las 14:20 hrs. del 3 de agosto. Ordinario de F.S.M. c. F.A.F. Juzgado Primero de Trabajo de San José.**

Derechos inherentes al trabajador. Los extremos de vacaciones y aguinaldo son derechos que conciernen a todo trabajador a la conclusión de sus servicios, cualquiera que sea el modo como terminen las relaciones de trabajo. **1982. Tribunal Superior de Trabajo, N° 349 de las 8:10 hrs. del 29 de enero. Ordinario seguido por O.E.H. c. "I.C.S.A.". Juzgado Tercero de Trabajo de San José.**

Derecho del trabajador. Naturaleza. Si el recurrente considera que al concedérsele al actor el pago de vacaciones se le está haciendo doble pago por la misma razón, ya que al estipularse en el contrato el extremo llamado antigüedad éste era referido al punto de vacaciones; tal alegación no es admisible, porque ni gramatical ni como beneficios laborales son términos similares y tampoco sinónimos; y menos podría aceptarse como substitutivo del preaviso; de ahí que esté correctamente concedido el extremo de vacaciones, pues es un derecho ineludible del trabajador, aunque fuere despedido con justa causa. **1981. Sala Segunda de la Corte, N° 49 de las 14:30 hrs. del 15 de mayo. Ordinario ae B. V.T. c. "M.S.A.". Juzgado Tercero de Trabajo de San José.**



Fundamento. En materia laboral, la institución de las vacaciones tiene un fundamento en el merecido y conveniente descanso para el trabajador que en realidad haya trabajado durante el tiempo que la ley señala; como en este caso el actor reclama vacaciones correspondientes a un lapso en que estuvo cesante, el pago de éstas resulta improcedente. **1983. Sala Segunda de la Corte, núm. 82 de las 14:30 del 15 de junio. Ordinario ae G.A.M. contra el Estado. Juzgado Tercero de Trabajo de San José.**

Fraccionadas. Disfrute. Prueba. Si los testimonios de los declarantes son contradictorios en punto a si el actor trabajó o no durante el primer período de vacaciones que se acostumbraba disfrutar en forma fraccionada, y está demostrado que la empresa demandada cerraba sus oficinas para que sus empleados disfrutaran de éstas; no es lógico en este caso, exigirle, a la parte demandada prueba idónea tendiente a demostrar que en realidad el accionante disfrutó ese período, pues por la condición de gerente que éste tenía en esa empresa, a él habría correspondido la obligación de establecer prueba al respecto; de ahí que se llegue a la conclusión de que si disfrutó ese período de vacaciones, por lo que su pago resulta improcedente mientras que, en lo que hace al segundo período, la presunción de que por estar cerrada la sede de la empresa accionada, sus empleados estaban de vacaciones se desvirtúa por cuanto al efecto los testigos afirman que el reclamante sí trabajó durante ese período, y que debe reconocérsele el pago debido. **1981. Sala Primera de la Corte, Ny 36 de 15:10 hrs. del 26 de mayo. Ordinario de A.V.R. c. "P.S.A.", Juzgado Primero de Trabajo, San José.**

Irrenunciabilidad por desistimiento judicial. "VII. En lo que sí lleva razón el recurrente es en cuanto a la improcedencia del reconocimiento judicial del pago de las vacaciones, a que tenía derecho el actor; pues si bien los derechos de los trabajadores son irrenunciables, el desistimiento judicial expreso y voluntario de cualquier extremo de la petitoria, incluido en la demanda, surte plenos efectos judiciales y amerita pronunciamiento expreso por parte del juzgador que conoce del asunto; operando, entonces, como una de las formas anormales de terminar el proceso, solo que en el caso de autos, al ser tal desistimiento únicamente sobre uno ae los extremos de la demanda, ha subsistido la misma en cuanto a lo demás; como acertadamente lo resolvió el juzgador de primera instancia, con el único vicio de que luego lo acogió en sentencia.

Así las cosas, tal petitoria ha de tenerse por desistida, reformándose el fallo recurrido en cuanto otorgó ese reconocimiento; el cual, ahora, se rechaza." **1997. Sala Segunda. N° 16 de 14:30 hrs del 22 de enero.**

Liquidación por conclusión del contrato laboral. Imposibilidad de sujetarlas a cargas sociales. "Efectivamente, en ambas normas, se establece el mandato legislativo expreso, de que cuando la vacación no se puede disfrutar materialmente, físicamente, por la cesación de la relación laboral, debe ser pagada en dinero -el trabajador tiene que ser indemnizado-, y a ello corresponde el rubro de mérito, denominado liquidación final de vacaciones, que se hace después de concluido el contrato de trabajo.

Consecuentemente, por su carácter claramente indemnizatorio, al no ser salario, no está sujeto al pago de las cargas establecidas por la citada Ley Orgánica [del Banco Popular]". **1991. Sala Segunda. N° 98 de las 10:10 hrs del 21 de junio.**

Patrono puede obligar al trabajador a tomarlas. El beneficio de las vacaciones responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician también al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable



de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores. Con base en ello, se concluye que las vacaciones tienen la ambivalencia de ser derecho y deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo. Obviamente, en el caso del artículo 30 impugnado, la acumulación de vacaciones presupone la suceso de varios períodos en los cuales el trabajador no ejerció ese derecho, en detrimento de su descanso y, de paso, de su capacidad de trabajo, y, consecuentemente también de la empresa. La prohibición de acumularlas más de una vez pues guarda armonía con los preceptos y principios enunciados del Derecho de la Constitución. **S.C.V. 5969-93**

Pago. Prueba. En el sub lite, en lo referente a la deuda por vacaciones sobre un período de trabajo, la empresa patronal al contestar la demanda dice que le fueron pagadas, según recibo que acompaña a los autos, pero tal pago debe entenderse acreditado al lapso ya cumplido, y no a vacaciones futuras, pues de utilizarse un procedimiento reñido con la práctica normal, debió especificarse en el recibo que se trataba de vacaciones futuras, ya que no hay prueba de que las haya disfrutado, cosa que por cierto se viene alegando después del fallo, y no en la oportunidad procesal correspondiente, motivo por el cual se le deben pagar estar al demandante. **1983. Tribunal Superior de Trabajo, núm. 997 de las 15:35 hrs. del 27 de julio. Ordinario de M.I.M.C. c. "F. de C.R. Ltda.". Juzgado Primero de Trabajo de San José.**

Pago. Prueba. Al patrono le corresponde la obligación legal de demostrar el pago de los derechos de vacaciones y aguinaldo, y no al trabajador que no se los pagaron. **1982. Tribunal Superior de Trabajo, núm. 2202 de las 14:40 hrs. del 19 de julio. Ordinario de E.L.Ch. c. L.A.Ch.A. Juzgado Segundo de Trabajo, Heredia.**

Potestad del patrono de concederlas en el momento oportuno. "Si el Concejo Municipal [...] concedió al apelante [...] el disfrute de sus vacaciones, cuando él tiene derecho a las mismas, eso no hace devenir en ilegal el referido acuerdo.

El ordenamiento laboral coloca sobre el patrono la responsabilidad de señalar la época en que goza de vacaciones el trabajador dentro de las quince semanas posteriores al día que se cumplan las cincuenta de servicio continuo.

Si el Consejo tiene autoridad para remover o suspender con justa causa al empleado, no existe restricción legal alguna para concederle las vacaciones cuando lo considere oportuno, por lo que procede confirmar el referido acuerdo." **1992. Tribunal Superior Contencioso Adm., Sec. Primera. N° 150 de las 11:50 hrs del 5 de abril.**

Reclamo con base en costumbre. Error no crea derecho. El actor ha alegado que desde hace seis años, la entidad demandada le ha otorgado treinta días hábiles de vacaciones en lugar de un mes calendario como lo estipula el artículo 45 del reglamento respectivo, y que tal cosa se ha hecho costumbre y por consiguiente, debe respetársele ese derecho, toda vez que la "costumbre" es una de las fuentes del Derecho del Trabajo, también lo es cuando no existe disposición expresa; en el caso que nos ocupa, el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad accionada establece que los servidores de esa institución con diez o más años de servicio, tienen derecho a disfrutar de un mes calendario en concepto de vacaciones y la institución por error, en vez de otorgárselo al accionante, le ha venido dando treinta días hábiles; la parte demandada cometió un error y del mismo no puede sacarse provecho, pues el error no crea derecho. **1950. Sala Segunda de la Corte, N° 165 de las 10:00 hrs. del 28 de agosto. Ordinario de M.E.R.C. c. "P.N. de la I".**

Servidor público. Instancia que conoce. En materia no juzgada, no es la instancia estatutaria la llamada a dirimir si el gestionante tiene derecho o no al pago de los extremos de vacaciones y aguinaldo que pudo haber devengado durante el término de suspensión disciplinaria, y que la ley confía esto a los tribunales de la materia; y si en el Estatuto de Servicio Civil no existe norma

expresa que contraiga esta disposición, debe confirmarse la resolución apelada en cuanto dispone que vacaciones y aguinaldo son asuntos que deben conocerse en el Tribunal de Trabajo. **1982. Tribunal Superior de Trabajo, N° 1941 de las 9:05 hrs. del 11 de junio.**

Sector público. Regulaciones. "El derecho de todo trabajador a sus vacaciones, encuentra su fundamento básico en el artículo 59 de la Constitución Política (...) Se trata de una disposición genérica, aplicable por igual tanto a los trabajadores de la empresa privada como a los servidores públicos, aunque en algunos aspectos, el marco normativo que regula el régimen de unos y otros sea distinto.- Para el caso que ahora se analiza, interesa determinar cómo se han regulado, para el sector público, las condiciones para el ejercicio de tal derecho fundamental. La relación de los servidores públicos con el Estado se desarrolla, como es sabido, a partir del contenido de los numerales 191 y siguientes de la Constitución Política, que integran el capítulo referido al "Servicio Civil" (...) Conforme a esta norma, corresponde entonces a la ley concretizar las reglas bajo las que se rige dicha relación especial. Este cuerpo normativo es el Estatuto del Servicio Civil (...)" **1998. Sala Constitucional. Voto 0313-98.**

Simultáneas con preaviso. Procedencia. "Tampoco es correcto entender que el despido avisado en aquellos términos, debe tenerse como ineficaz, por el hecho de que durante el mismo período del preaviso se le otorgó al actor el disfrute de sus vacaciones.

Jurídicamente, una y otra cosa no son incompatibles, pues el preaviso lo que busca es garantizarle al trabajador la posibilidad de obtener un nuevo empleo, cuando cese aquél de donde es despedido y si bien es cierto que, de acuerdo con la ley (párrafo final del artículo 28 del Código de Trabajo), con esa misma finalidad el empleador debe darle al trabajador un día de asueto cada semana, lo que no resulta posible si al mismo tiempo está disfrutando vacaciones, el problema merece otra solución, cual es la del pago del asueto frustrado, pero no la ineficacia del despido y mucho menos la del preaviso." **1994. Sala Segunda. N° 411 de las 9:40 hrs del 14 de diciembre.**

3 Jurisprudencia

a) Vacaciones: Análisis sobre el concepto, la finalidad y su carácter de deber y de derecho del trabajador

Despido injustificado de trabajadora que decide unilateralmente su disfrute, ante la falta de respuesta de gestión presentada por escrito al patrono

[Sala Segunda]³

Voto de mayoría

"III.- RESPECTO LAS CAUSAS DE DESPIDO IMPUTADAS A LA ACTORA. Como bien señala la parte recurrente en su recurso, el objeto de la presente litis se ha centrado en determinar si en el caso concreto ha existido por parte de la trabajadora una conducta que violente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, de modo tal que haya incurrido en una justa causal de



despido. Al respecto, la carta de despido suscrita por la licenciada Katia Flores Marín, en su condición de Directora de Docencia del Colegio Universitario Boston, señaló: “(...) *Consideramos que esta acción suya de “tomarse” unas vacaciones a la fuerza, sin siquiera esperar la respuesta de la Institución, y más aún con previo conocimiento de que la Institución no daría vacaciones al personal durante las semanas de fin de año, constituye una causal de despido justificado, la señalada en el artículo 81, inciso g) del Código de Trabajo (...). Es lamentable esta situación para la Institución, pero el ausentarse sin permiso, constituye también una falta muy grave, e inexcusable por parte de una persona que como Usted, tenía funciones de Coordinación en el Area (sic) de Secretariado, y por ello debía contribuir con su ejemplo a manejar y controlar el personal bajo su responsabilidad*”. Bajo este panorama tenemos que la entidad patronal pretendió tipificar la acción llevada a cabo por la trabajadora bajo los incisos “g” y “l” del artículo 81 del Código de Trabajo, los cuales establecen, respectivamente, como justa causa para que el patrono de por roto el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, cuando la persona trabajadora “*deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro de un mismo mes calendario*”; y cuando “*...incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga su contrato de trabajo*”. Con la primer causal se pretende sancionar la violación a la obligación contenida en el inciso b) del artículo 71 del Código de Trabajo, que le impone a la persona trabajadora el deber de ejecutar el contrato de trabajo “*con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos...*” (lo destacado no es del original). Para que se configure esta causal, la persona trabajadora deberá ausentarse por dos días consecutivos o tres alternos en un mismo mes calendario, sin que exista aviso previo, o sin justificar de forma debida las ausencias (con la prueba que corresponda según sea el caso), siempre y cuando no existan circunstancias especiales muy calificadas que justifiquen el incumplimiento de tales deberes. Mientras que la segunda causa atribuida (la falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo), sanciona el incumplimiento de todos los otros deberes genéricos (buena fe, fidelidad, lealtad, etc.), o que de manera particular se hayan establecido, expresa, implícita o tácitamente, en una especial relación de trabajo, en virtud del contrato escrito (incluyendo lineamientos, políticas, circulares, etc., comunicadas a la persona trabajadora en el legítimo uso de la potestad de dirección por parte del empleador), o las que nazcan en aplicación del principio de “contrato realidad”, de la costumbre o reglas no escritas que imperen en determinado centro de trabajo. Cuyo incumplimiento impida –en virtud de su gravedad- la continuación de la relación laboral. Dicho lo anterior, debemos analizar si la conducta que se le imputa a la trabajadora constituye justa causa de despido, de conformidad con las normas citadas.

IV.- SOBRE EL DERECHO A VACACIONES Y LA FIJACIÓN DE LA FECHA PARA SU DISFRUTE. El artículo 59 de la Constitución Política establece el derecho de toda persona trabajadora a disfrutar de “vacaciones anuales pagadas”, cuya extensión en ningún caso comprenderá menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo. Este derecho fundamental ha sido positivizado por el legislador ordinario quien en la Sección II del Capítulo III del Título Tercero del Código de Trabajo, dispuso una serie de normas tendientes a dimensionar el contenido y alcances del mismo. Así las cosas, se reafirmó el derecho a contar con un mínimo de dos semanas de vacaciones luego de laborar cincuenta semanas consecutivas a las órdenes de un mismo patrono, o a devengar el equivalente a un día de vacaciones por cada mes laborado cuando el contrato de trabajo finalice antes de completar las cincuenta semanas (artículo 153 ídem). Lo anterior, sin que importe si el/la trabajador(a) laboró jornada completa o parcial, en cuyo caso el derecho al disfrute será igual como mínimo de dos semanas, percibido durante el periodo de vacaciones el salario promedio (ordinario y extraordinario durante la última semana de trabajo, o tiempo mayor regulado a través de reglamento interior de trabajo o convenio colectivo (para los/las trabajadores(as) agrícolas o ganaderos), o durante las últimas cincuenta



semanas para el resto de ocupaciones (artículos 154 y 157). La Sala Constitucional mediante voto no. 5969-93 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993 definió el carácter de las vacaciones como el beneficio que *“responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores. Con base en ello se concluye que las vacaciones tienen la ambivalencia de ser un derecho y un deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo”*. Por otra parte, si bien se mira, el concepto “efectividad” a que alude el citado artículo 155 se relaciona con la época en sí misma escogida por el patrono para que el trabajador disfrute sus vacaciones, la cual ha de darse según una ecuación de equilibrio dentro de los límites de tiempo que para ello tiene y que esa norma establece, sin consideración de otros factores externos que simultáneamente pudiera estar padeciendo el/la trabajador(a). Es decir que si bien el patrono tiene la potestad de señalar la época en que el/la trabajador(a) gozará de sus vacaciones, ese señalamiento debe hacerlo –primero- dentro de las quince semanas –casi 4 meses-, siguientes al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo. Tratando de equilibrar, en segundo lugar, por un lado los intereses patronales –con el fin de que con ello no se altere la buena marcha de la empresa o negocio- y por el otro, los de la persona trabajadora, vale decir la efectividad del descanso, lo que se desvirtuaría si el patrono se demorara hasta extremos indebidos en hacer ese señalamiento y conceder ese descanso en perjuicio del trabajador(a). De modo que, ni el/la trabajador(a) puede exigir que se las concedan inmediatamente, afectándose con ello por ejemplo el cumplimiento de una tarea urgente, considerando sobre todo la dificultad que para su sustitución inmediata pueda tener el patrono; ni el empleador puede posponer “sine die”, bajo ese mismo argumento, el otorgamiento de ese derecho cuando ha transcurrido el tiempo necesario para adquirirlo (ver en igual sentido, de esta Sala, los votos n°s 2003-154 de las 9:40 horas del 28 de marzo de 2003; 2006-261 de las 9:50 horas del 28 de abril de 2006; y, 2008-47 de las 9:50 horas del 25 de enero de 2008). Así las cosas, en los supuestos en los que el empleador no haga uso de la potestad que le otorga el Código de Trabajo de proceder -dentro de las quince semanas posteriores al nacimiento del derecho para el disfrute de vacaciones- a fijar la fecha para que la persona trabajadora goce de este derecho (de acuerdo con las necesidades de la organización empresarial y siempre procurando que se otorguen en una época que permita su disfrute efectivo); es claro que conforme al principio de buena fe (artículo 19 ídem), así como al principio protector (artículo 17 ídem), relacionados con los numerales 20, 33, 50, 56, y el propio 59 de la Carta Magna, el/la trabajador/a tendrá derecho a pedir que se le otorguen sus vacaciones. Para ello deberá indicar a su empleador las fechas que considera oportunas para el disfrute; o solicitarle a éste, que le asigne una fecha con tal propósito. Lo anterior, deberá hacerse en estricto apego al citado principio de buena fe, así como respetando los deberes que del derivan para con su empleador, a saber: la fidelidad, la cooperación y el auxilio. Con lo cual se procura que el trabajador no solicite (salvo motivos justificados y que exista acuerdo entre las partes) el disfrute de sus vacaciones en momentos en que la empresa atraviese situaciones de necesidad en las que requiera contar con los servicios de determinados(as) trabajadores(as) para llevar a cabo la buena marcha de sus actividades. Asimismo, que el empleador impida injustificadamente a la persona trabajadora acceder a este derecho, prolongando indefinidamente la adopción de la decisión patronal para su otorgamiento. Ahora bien, la adecuación de la conducta, tanto del empleador como del trabajador, al principio de buena fe deberá apreciarse en cada caso concreto, y de este modo determinar las consecuencias que su violación pueda acarrear para las partes. Dicho lo anterior, debemos analizar si la conducta de la trabajadora en el caso concreto



obedeció al ejercicio legítimo de un derecho, o si por el contrario, se enmarca dentro de alguna de las causales de despido que le imputó la parte patronal.

V.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO. Es un hecho no controvertido que la señora Sánchez Sánchez solicitó mediante nota fechada 14 de diciembre de 2005, dirigida al representante de la empresa Generación Boston S.A., la autorización para disfrutar vacaciones a partir del día 22 de ese mismo mes, lo anterior con la finalidad de visitar a su nieta enferma y a su hija (ver folio 63), petición que fue reiterada mediante nota fechada 20 de diciembre (folio 65); sin que ninguna de esas misivas haya sido respondida por la entidad empleadora. Igualmente, no logró desvirtuar la accionada como le correspondía de conformidad con los principios que rigen la carga probatoria en materia laboral, que la actora al momento de solicitar sus vacaciones hubiera disfrutado (en los últimos dos períodos) de ese derecho. Así las cosas, en virtud de la fecha de inicio de la relación laboral (1 de enero de 2000), es claro que al momento en que la actora presentó la solicitud, tenía derecho al disfrute de las vacaciones acumuladas en su último período, más las no disfrutadas correspondientes al período 2003-2004. También es un hecho no controvertido, que la actora sin recibir autorización expresa de parte de la entidad patronal, procedió a tomar las vacaciones durante el período solicitado en su carta de 14 de diciembre; siendo despedida mediante carta de fecha 3 de enero de 2005, al reintegrarse a sus labores el día 10 de enero de ese mismo año. Para el empleador, dos son las razones principales que amparan la legitimidad del despido: En primer lugar las ausencias de la trabajadora no están justificadas, ya que ninguna norma autoriza a una persona a ausentarse de su trabajo cuando tiene un familiar enfermo. Y como segundo motivo –aduce– que ninguna persona puede tomarse un derecho por propia mano, sin antes agotar las vías legales correspondientes. Es cierto que en alguna oportunidad la Sala ha considerado justificado el despido, cuando una persona se ausenta de su puesto de trabajo para cuidar un familiar enfermo sin estar autorizado para ello, por dos días consecutivos (ver al respecto el voto n° 619 de las 9:50 horas del 20 de julio de 2005); o cuando un trabajador que ha solicitado vacaciones y no ha sido autorizado para su disfrute, no se presenta a laborar por más de dos días consecutivos (ver al respecto voto n° 59 de las 9:40 horas del 30 de enero de 2008). Sin embargo, cada caso debe ser valorado de forma particular, y la conducta de ambas partes, que concluye con la finalización de la relación laboral, debe ser examinada bajo la óptica de la buena fe –deber recíproco y transversal a todos los elementos de la relación laboral–, ya que contrario a lo que considera la recurrente (para quien las circunstancias familiares de la actora no son trascendentes en este asunto), si bien la solución de los conflictos laborales en sede jurisdiccional tiene como estricto norte el cumplimiento de la ley, lo cierto es que las condiciones personales, sociales, económicas, familiares, culturales, etc., que rodean cada caso, no pueden abstraerse a la hora de valorar determinada conducta que se impute como una falta laboral. Lo anterior, precisamente por el carácter social de esta rama del derecho, donde la persona trabajadora es el centro fundamental sobre el que gira las normas protectoras que consagra el ordenamiento jurídico. En este particular caso, la actora afirmó en su demanda que la empresa accionada en el mes de noviembre de 2004, empezó a sobrecargarla de trabajo con la finalidad de que se viera obligada a renunciar sin la obligación de pagarle ningún extremo laboral (hechos décimo segundo y décimo tercero de la demanda). Al referirse a estos hechos en la contestación de la demanda, la accionada se limitó a manifestar que no eran ciertos, sin expresar los motivos por los cuales los rechazaba. A la luz de las probanzas que obran en autos (ver folios 49 a 50), se debe tener por acreditado que a la actora se solicitaron múltiples tareas e informes (que la actora aduce tenían como finalidad hacerla renunciar por el exceso de trabajo) el día 25 de noviembre de 2004, igualmente, la carta fechada 22 de noviembre de 2004, visible a folios 59 a 61, suscrita por varios profesores que se encontraban a cargo de la actora (cuyo contenido y autenticidad no ha sido atacado por la demandada a pesar de la audiencia conferida mediante resolución de las 9:52 horas del 24 de marzo de 2006), hace referencia a que dicha señora estaba recibiendo en esa fecha “*un trato poco digno*” por parte de



sus superiores, lo que pone de manifiesto la existencia de un conflicto entre la actora y sus superiores en el centro de trabajo (ver en igual sentido la declaración de Mary Hillene Vargas Castro a folio 133 y de Ana Lestón Montero de folio 137). Si bien es cierto, la Sala no está conociendo de un despido indirecto en el que se alegue el hostigamiento laboral u otras conductas análogas para ponerle término con justa causa a la relación laboral, estos antecedentes sí permiten determinar el contexto en el que se produce la terminación de la relación laboral. Así las cosas, la actora una vez cumplidos dos períodos completos sin disfrutar vacaciones, y considerando que contaba con un motivo calificado para que se le otorgara ese derecho en una época en que el empleador usualmente no las concedía; le externó solicitud expresa al representante patronal, en la que claramente se plasmaban las razones objetivas por las cuales se requería contar con vacaciones en un periodo determinado: a saber, haber *“hablado con Kathia”* (debe ser Kathia Flores Marín superior jerárquica de la actora), tener el deseo de visitar a una familiar enferma, y contar con el pasaje aéreo para ello. Esta nota fue presentada con una anticipación, que se considera razonable, para que el empleador pudiera adoptar las medidas necesarias para suplir a la trabajadora en su puesto de trabajo durante sus vacaciones y la empresa no se viera afectada en su buena marcha. O al menos, para que el representante patronal, en cumplimiento del principio de buena fe recíproco que debe privar en las relaciones de trabajo, viendo la necesidad de la trabajadora de efectuar ese viaje, le contestara su solicitud indicándole las razones por las cuales, objetivamente, resultaba imposible para la empresa otorgarle las vacaciones en dicho período, y se le fijara, dentro de los límites que establece el propio Código de Trabajo (artículo 155), el momento que la empresa consideraba adecuado para su disfrute. Sin embargo, la ausencia de una respuesta a la gestión presentada por escrito por parte de la señora Sánchez Sánchez, no hace más que poner en evidencia la conducta de violencia empresarial de la que ella estaba siendo víctima por parte de su empleador. Nótese que mediante correo electrónico dirigido al señor Castro Palma (fechado 17 de diciembre de 2004, cuyo contenido y autenticidad no fue atacado por la demandada), la actora, reitera la solicitud y pone de manifiesto el estado de incerteza que la falta de respuesta le genera, y más adelante, el día 20 de ese mismo mes, nuevamente se dirige ante la entidad patronal, para expresarle que tomará las vacaciones *“del día 22 de diciembre al 08 de enero, (14 días) del período 2003-2004 **ya que las tomaré como parte de mis vacaciones y al no comunicármese que hubiera problema alguno en que no estuviera presente para esas fechas y al no tener trabajo pendiente, no veo problema en tomarlas quedándome a fondo 15 días de vacaciones del período 2004-2005, los cuales gozare (sic) posteriormente”*** (folios 65 a 66). Para la Sala, esta actitud de la actora evidencia buena fe de su parte, en primer término como indicamos hizo su solicitud con un plazo razonable para que el empleador pudiera tomar las medidas que considerara oportunas para sustituirla en su ausencia (lo cual ya había ocurrido en otras oportunidades por lo que su presencia no resultaba absolutamente indispensable para la buena marcha del negocio, ver al respecto declaración de Kattia Flores Marín a folio 135). En segundo término, reiteró la solicitud previendo la salida del país al representante patronal, esperando una respuesta de su parte para poder tomar las previsiones necesarias, y finalmente, ante el sostenido y valga decir injustificado silencio de su empleador, dada la apremiante situación en la que se encontraba (en virtud de la enfermedad que padecía su nieta y contar con los tiquetes de avión comprados para emprender el viaje), procedió a tomar la determinación de ausentarse de su puesto de trabajo, actuación que una vez que han sido examinadas las especiales circunstancias que rodean el caso, considera esta Cámara como justificada. Véase que incluso el empleador, no es sino hasta el día 3 de enero de 2005, que da respuesta a las cartas de fecha 14 y 20 de diciembre de 2004 y cuando lo hace es para comunicarle su despido (ver folio 67). Esta forma de actuar de su parte, sumado a las otras pruebas indiciarias a las que hicimos referencia en relación al conflicto que existía con la trabajadora, permiten arribar a la conclusión, aplicando las reglas de la lógica, de la experiencia y la psicología (ya que caso contrario el patrono hubiera dado respuesta antes de la fecha en que la trabajadora anunció que tomaría sus vacaciones), de que el



empleador vio en esta solicitud de vacaciones y en sus reiteraciones, una oportunidad de ponerle fin al contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, tal y como finalmente lo hizo. Esta conducta constituye sin duda un abuso del derecho y una trasgresión al deber de buena fe, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20 y 21 del Código Civil, en relación con el numeral 19 del Código de Trabajo, y por ende no merece tutela jurídica. Al omitir responder la solicitud de doña Inés, el propio empleador colocó a la trabajadora en la posición de tener que tomar la decisión de acogerse a su derecho de vacaciones en ese período, no sólo por la necesidad de visitar a su nieta y de no perder los tiquetes aéreos, sino por la propia incerteza que propició el patrono: si la actora hubiera querido efectuar el cambio de fecha de los tiquetes, para cuándo lo hubiera hecho, si el empleador no tuvo la mínima cortesía, como era su obligación, de indicarle el período en que podría disfrutar de las vacaciones. Esta alternativa no se le dio, ni tampoco hubo respuesta, simple y sencillamente porque la única finalidad que buscaba la empresa con su silencio, era colocar a la trabajadora en posición de despido justificado, quebrantando como indicamos, su deber de buena fe. Tal conducta, en un Estado regido por principios de libertad y democracia (artículo 1 de la Constitución Política), donde se debe procurar el mayor bienestar de sus habitantes (artículo 50 de la Carta Magna) y en un ordenamiento como el laboral donde los derechos y obligaciones del contrato de trabajo deben regularse de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social (artículo 1 del Código de Trabajo), como se dijo, no puede ser amparada y por ende lo resuelto en instancias precedentes debe confirmarse.”

b) Pago de diferencias por concepto de aguinaldo y vacaciones pese a no haberse indicado el periodo solicitado

[Sala Segunda]⁴

Voto de mayoría

"III.- SOBRE LA INDEFENSIÓN ALEGADA: El recurrente alega indefensión porque el Tribunal confirmó el fallo de primera instancia que ordenó el **pago de diferencias de aguinaldo y vacaciones** del período comprendido entre el 1 de marzo de 1984 y el 1 de setiembre del 2001. Reprocha que se resolviera de esa forma bajo el argumento de que se hizo a la luz del reclamo administrativo y de la interpretación integral de la demanda, por lo que el *ad quem* estimó que el *a quo* no incurrió en los vicios de *ultra* o de *extra petita*. Al tenor de los artículos 99 y 155 del Código Procesal Civil, las sentencias deben ajustarse al principio de congruencia, en virtud del cual el juzgador está obligado a pronunciarse, en forma expresa, respecto de cada una de las peticiones hechas en la demanda, para acogerlas o denegarlas y no podrá referirse a otras cuestiones diversas a las demandadas ni podrá conceder más de lo pedido. La congruencia se entiende como la necesaria correlación entre las pretensiones planteadas por las partes y la resolución judicial o sentencia, de manera que al no resolver correctamente, el juzgador puede incurrir en incongruencia tanto al omitir pronunciamiento sobre alguna de las pretensiones de la demanda, como al conceder más de lo solicitado. En estos casos se hace referencia a incongruencia *ultra petita* “Cuando la parte dispositiva de la sentencia concede más de lo pedido por el actor o cuando la decisión concede más de lo resistido por el demandado”; y a incongruencia *extra petita* “cuando

la decisión judicial, apartándose de las pretensiones formuladas por los litigantes, concede cosa distinta a la pedida". (González Malabia Sergio, La congruencia como requisito de la sentencia en la jurisprudencia constitucional del año 1998). En el *sub litem* Los juzgadores concedieron lo solicitado por el actor en la demanda haciendo una interpretación integral de la misma y tomando en cuenta el reclamo en el que se agotó la vía administrativa en el cual el petente solicitó que se condenara a la Caja Costarricense de Seguro Social a cancelar las sumas adeudadas en el período comprendido entre el 1 de marzo de 1984 hasta el 1 de setiembre del año 2001, por lo que no se otorgó más de lo solicitado por el accionante. El hecho de que el abogado incurriera en un error material al no mencionar en la petitoria el año a que se refería el cobro de diferencias y que se indicó en la pretensión a) de la demanda no es razón para que se deniegue el pago porque el reclamo principal se refiere a aumentos salariales con base en las anualidades del período comprendido entre el primero de marzo de 1984 y el 1 de setiembre del 2001 y las diferencias en las vacaciones y aguinaldo eran consecuencia del punto a) de la petitoria, por lo que la omisión de indicar el año del mes de marzo no es un fundamento válido para no otorgar el derecho que le asiste al actor. Sobre este tema el Tribunal Constitucional Español indicó que *"no existirá incongruencia extra petitum, cuando el Juez o Tribunal decida o se pronuncie sobre una pretensión que, aunque no fue formal o expresamente ejercitada, estaba implícita o era consecuencia inescindible o necesaria de los pedimentos articulados o de la cuestión principal debatida en el proceso."* (STC 220 de 4 de diciembre de 1997, ibidem, p.3). Por esa razón el argumento de la recurrente en el sentido de que se le causó indefensión, porque el actor limitó su petitoria a un período comprendido entre el primero de marzo al primero de setiembre del año 2001 y se le dio desde marzo de 1984, carece de sustento fáctico y jurídico, porque es evidente que lo que ocurrió fue un error material por parte del abogado del actor, quien al consignar el contenido del punto b) de la pretensión, no repitió el año por el cual pedía las diferencias, pero este no resultó indispensable porque el reclamo principal fue de aumentos salariales con base en las anualidades del período comprendido entre el primero de marzo de 1984 y el 1 de setiembre del 2001 y las diferencias en las vacaciones y aguinaldo eran consecuencia del punto a) de la petitoria, por lo que la omisión de indicar el año del mes de marzo no es óbice para entender la petitoria y quien juzga debe tomar en cuenta la demanda en su totalidad desprendiendo del contenido integral lo que motiva el juicio y eso es lo que ocurrió en el caso concreto, como bien lo hizo el Juzgado y lo confirmó el Tribunal. En todo caso lo otorgado es consecuencia lógica de la petitoria principal, por lo que este agravio ha de ser desestimado (sobre este tema véanse entre otros los votos 397 de las 10:00 horas del 20 de julio del 2001, 476 de las 10:00 horas del 19 de setiembre del 2002, 353 de las 9:30 horas del 19 de mayo y 792 de las 10:20 horas del 17 de setiembre, ambas del 2004)."

c) Despido sin responsabilidad laboral: pago de vacaciones proporcionales

[Sala Constitucional]⁵

Voto de mayoría

En el caso que nos ocupa se tiene por demostrado que mediante resolución N° 2288-P-2001 de las quince horas del 31 de octubre del 2001, se confirmó la resolución de la Dirección General del



Registro Civil N° 20-01 de las diez horas del 27 de febrero del mismo año, en la cual se dispuso el despido sin responsabilidad patronal del recurrente. Debido a que cuatro meses después no se le ha cancelado lo correspondiente a las vacaciones, recurre el amparado a esta Sala, alegando que ello viola sus derechos fundamentales. En su informe -que se tiene por dado bajo fe de juramento con las consecuencias, incluso penales, previstas en el artículo 44 de la Ley que rige esta Jurisdicción- el Presidente del Tribunal Supremo de Elecciones señala que el aguinaldo –extremo a que no se refiere el recurrente en esta sede-, le fue depositado en el mes de diciembre del 2001 mediante giro número 013432239. Respecto a los quince días y medio de vacaciones proporcionales del periodo 2000-2001 que tiene a su favor, mediante resolución N° 396-P-2000 de las catorce horas y cincuenta minutos del 13 de marzo en curso, se ordenó cancelarle el monto correspondiente, restando únicamente la efectiva aprobación del pago por parte de la Contraloría General de la República, para cuyos efectos, el amparado presentó la respectiva factura el 18 de marzo pasado. Contrario a lo argumentado por el recurrido, considera esta Sala que el plazo transcurrido desde que el recurrente fue despedido hasta el momento en que se rinde el informe, donde se acepta que aún el efectivo pago del extremo laboral que le corresponde al recurrente, no se ha realizado, y que en total son más de cinco meses, es excesivo, tomando en cuenta además que todo el trámite realizado es a lo interno del Tribunal. Debe tenerse presente que la Administración, a la luz del artículo 41 Constitucional tiene la obligación de garantizarle a los administrados el cumplimiento de la justicia pronta y cumplida, sin denegación, lo que implica a la vez su obligación de actuar con diligencia y celeridad en aras no sólo del mejor servicio público, sino en especial, para evitar lesiones innecesarias a los derechos fundamentales de las personas, como en este caso, se considera se le ocasionó al amparado. En consecuencia, lo procedente es estimar el recurso, como en efecto se hace.

d)Solicitud del período de vacaciones: Inexistencia de violación de derechos fundamentales

[Sala Constitucional]⁶

Voto de mayoría

Del análisis de los hechos alegados por el recurrente y de la lectura del oficio N°DE-074-2002 del catorce de enero del dos mil dos, considera la Sala que no se ha violentado lo dispuesto en el artículo 59 de la Constitución Política, ya que del contenido de dicho oficio, no se desprende que se haya negado el derecho a las vacaciones que reclama la amparada, o que se pretenda obligarla a renunciar el goce de las mismas. Según se infiere, el Director Ejecutivo del Consejo de Seguridad Vial le indicó cuál era el trámite a seguir, que en su opinión es más conveniente para sus intereses, para que pudiera tomar los días que requiere por sus problemas de salud. Asimismo, el recurrido se refirió a la necesidad de que la Dirección Ejecutiva se organizara internamente para atender un eventual período de vacaciones, después de que la amparada disfrutó un tiempo considerable de éstas, con indicación expresa de que ello no afectaría sus derechos. Por lo anterior, no observa la Sala violación constitucional alguna en perjuicio de la amparada. Cabe aclarar al recurrente que no es arbitrario o atentatorio del derecho a las vacaciones, el hecho de que el patrono señale al trabajador la época en que disfrutará de éstas, a fin de que no se altere la prestación del servicio y



por otra parte, tratando que no se afecte la efectividad del descanso. Al respecto, conforme lo ha manifestado esta Sala en reiteradas oportunidades, es facultad del patrono fijar el disfrute de las vacaciones de los trabajadores a partir de la fecha en que éste adquiera ese derecho, por lo cual el disfrute del mismo no queda a discreción del trabajador como lo pretende la amparada, ya que entonces estaríamos yendo contra la finalidad con que ha sido creado el instituto en cuestión (ver en igual sentido resoluciones números 5969-93 a las quince horas con veintiún minutos del 16 de noviembre de mil novecientos noventa y tres y 3227-95 a las quince horas del veintiuno de junio de mil novecientos noventa y cinco). En todo caso, cualquier inconformidad que tenga la amparada con aspectos relacionados con su relación laboral, y que no impliquen violación directa a sus derechos fundamentales, deberá alegarlos ante el propio patrono o bien en la vía laboral ordinaria, como corresponde. Consecuentemente, el recurso es improcedente y así debe ser declarado.

e) Vacaciones: Procedente cancelación de diferencias en el pago de auxilio de cesantía al producirse reconocimiento económico de las no disfrutadas

Procedente cancelación de diferencias en cálculo del auxilio de cesantía generadas en reconocimiento económico por vacaciones no disfrutadas

[Sala Segunda]⁷

Voto de mayoría

“IV.- SOBRE LA PROCEDENCIA DEL RECLAMO DE LA ACTORA: En el libelo de demanda, la señora Rodríguez Arce refirió que el demandado liquidó el auxilio de cesantía que a ella le correspondía sin considerar, en la base de cálculo de ese extremo, el pago de las vacaciones no disfrutadas, situación que impidió un cómputo completo del derecho de aguinaldo, así como del componente salarial denominado “*póliza diferida o plan de pensiones y jubilaciones*”; los cuales, al calcularse incorrectamente, también afectaron el pago de la cesantía adeudada, al ser parte de los elementos que, según el artículo 161 de la convención colectiva, deben ser considerados para tal efecto. La juzgadora de primera instancia denegó dicha pretensión por estimar que lo cancelado por vacaciones sin disfrutar no correspondía a salario sino a una indemnización, resolución que fue confirmada por el órgano de alzada. La Sala estima que lleva razón la accionante en cuanto a que el monto que se le reconoció por concepto de vacaciones no disfrutadas, al terminar su relación, debe incluirse en el cálculo del auxilio de cesantía, toda vez que así está dispuesto en el artículo 161 de la convención colectiva, normativa que se halla vigente en la actualidad. Dicho numeral reza: “...**REGLAS COMUNES AL PREAVISO Y AL AUXILIO DE CESANTÍA / La indemnización correspondiente se calculará sobre el promedio de los salarios devengados por el extrabajador durante los últimos 6 (seis) meses de su relación laboral o la fracción menor resultante, si no hubiere ajustado este término. Para los efectos de este artículo los cálculos considerarán todas las sumas pagadas al extrabajador, e igualmente las que se le haya acreditado, que correspondan a sueldos, así como el importe de la póliza de vida diferida, las vacaciones no compensadas y las vacaciones no disfrutadas, auxilios o beneficios incluidos en el contrato de trabajo, o en los reglamentos y prácticas del Instituto, como contribuciones patronales para el Régimen de Seguros**”



de Renta Vitalicia, pago de primas de Seguro de Vida y Accidentes, Beneficios Médicos, Subsidios para Estudios, aguinaldo proporcional y otros...”. (Énfasis suplido). Con base en lo anterior, no interesa determinar si las vacaciones compensadas o no disfrutadas al finalizar el vínculo laboral tienen o no naturaleza salarial, ya que lo verdaderamente trascendental es que mediante la convención colectiva se incluyó expresamente una disposición donde se estipula que ese extremo deberá ser tomado en cuenta para el cálculo del auxilio de cesantía, con lo cual, las partes que suscribieron ese instrumento, acordaron aumentar las garantías que el ordenamiento establece a favor de la persona trabajadora. El artículo 62 de la *Constitución Política* confiere el valor de ley a las normas pactadas entre empleadores y trabajadores mediante una convención colectiva, al señalar, en forma expresa, lo siguiente: “*Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados*”. En virtud de dicha norma constitucional, la cual armoniza con los artículos 54 y 55 del *Código de Trabajo*, existe la posibilidad de poder exigir el cumplimiento de lo pactado. El numeral 55 reza: “*Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para: a) Las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51; b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centros de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquellas resulten favorecidas y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que los hubieren celebrado; y c) Los que concierten en los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva*” (los destacados son del redactor). El carácter vinculante -con fuerza de ley- establecido en la Carta Magna y contenido también en el *Código de Trabajo*, resulta necesario, pues ningún sentido tendrían los acuerdos logrados entre empleadores y trabajadores para solucionar sus conflictos, si alguna de las partes pudiera decidir libremente si los cumple o no. Así, en virtud de la naturaleza del convenio colectivo, existe la posibilidad de poder exigir el cumplimiento de lo pactado. No obstante, la fuerza de ley les está conferida en el tanto en que las convenciones colectivas se hayan acordado conforme a la legislación. Se desprende, de lo anterior, una subordinación de estas a la potestad legislativa del Estado. En ese sentido, la Sala considera que la norma convencional no resulta contraria a las disposiciones de rango superior que regulan las vacaciones y el pago del auxilio de cesantía, por lo que su obligado cumplimiento viene impuesto, aún más, por la necesaria observancia al principio de legalidad. Lo anterior encuentra todavía mayor sustento si se parte de que el artículo 156 del *Código de Trabajo*, excepcionalmente, permite la compensación del derecho a vacaciones, sobre todo cuando se trata de las no disfrutadas al finalizar la relación. En un asunto de similar naturaleza al presente, esta Sala se refirió al tema y resolvió lo siguiente:

“Está claro que, el demandado por su propia voluntad (...) se comprometió a reconocer en el cálculo de cesantía, lo correspondiente a ‘las vacaciones no disfrutadas’ con independencia de que la indemnización que se percibe como compensación por vacaciones, al término de la relación laboral, no constituya salario, superando así el mínimo dispuesto en la legislación (artículos 29 y 30 del Código de Trabajo). De esta forma, no puede escudarse la parte recurrente en el citado acuerdo de Junta Directiva como tampoco en el dictamen de la Procuraduría General de la República n° C-056-91 del 17 de abril de 1991 a efecto de suspender ‘...del pago correspondiente a la inclusión de las vacaciones no disfrutadas al cese de la relación laboral en la base de cálculo de cesantía’, cuando la norma no sólo es absolutamente clara sobre la consideración de éstas para el cálculo de la cesantía sino que además ésta tiene una vigencia posterior (2002-2004) tanto respecto del dictamen (17 de abril de 1991) como del acuerdo (29 de abril de 1991) citados. Tampoco lleva razón el recurrente cuando señala: ‘...los funcionarios que administran justicia no pueden aplicar leyes u otras normas o actos de cualquier naturaleza que sean contrarios a la



Constitución Política, así como los artículo (sic) 62 y 129 de la Constitución Política, señalando al respecto que ‘así como los artículos 153, párrafo 2) y 156 párrafo 1), ambos del Código de Trabajo’ (...), pues el inciso a) del artículo 156 del Código de Trabajo expresamente establece: ‘Las vacaciones serán absolutamente incompensables salvo las siguientes excepciones: a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas’, situación que precisamente fue la que medió en este asunto, reconociéndolo así el demandado en su contestación, cuando indicó: ‘Al momento de su retiro, el actor no había disfrutado 39 días de vacaciones, cuyo pago en efectivo recibió por un monto de ₡2,218,273.00 (dos millones doscientos dieciocho mil doscientos setenta y tres colones)’. Además, la Sala Constitucional ha sido clara sobre el punto, estableciendo: ‘Talcomo se desprende de lo anterior, el disfrute efectivo de las vacaciones es la regla y no la excepción, de ahí que pueda hablarse de un derecho fundamental a las vacaciones pero no de un derecho fundamental a su compensación. Esta conclusión no se deriva únicamente del artículo 59 constitucional, sino también de la norma legal (Código de Trabajo) dictada en desarrollo de dicho precepto, la cual no podría ser contrariada por una disposición de la Convención Colectiva de marras por ser de orden público, y en consecuencia, la compensación de las vacaciones puede operar únicamente en los casos excepcionales dispuestos taxativamente. [...] Por lo anterior, únicamente dentro de las excepciones a las que se refiere el Código de Trabajo, debe admitirse la posibilidad de compensación de las vacaciones con el reconocimiento de una suma dineraria, pues de lo contrario los trabajadores podrían preferir, aún en contra de la finalidad básica del derecho a las vacaciones, su compensación a cambio de una suma que pueda mejorar momentáneamente su condición económica’ [...] De esta forma, el Tribunal no incurrió en error alguno cuando ordenó ‘ajustar el auxilio de cesantía y el preaviso, que corresponde al actor, tomando en cuenta el monto cancelado por vacaciones no disfrutadas’, a la luz de dicha norma convencional” (sentencia número 1023, de las 10:20 horas del 28 de noviembre de 2008).

Debe aclararse que si bien la sentencia citada hace referencia a la convención colectiva que estuvo vigente en la institución accionada para el período 2002-2004, ello no afecta en nada su aplicación en este asunto, toda vez que el texto de la norma que regula el cálculo de la cesantía, se mantuvo intacto en la redacción del nuevo instrumento suscrito el 26 de octubre de 2004 y que es el aplicable en este caso concreto.[...]”.

f) Trámite de las vacaciones: Inexistencia de violación por cuanto es el patrono quien dispone cuando el trabajador puede gozar del descanso anual

[Sala Constitucional]⁸

Voto de mayoría

El recurrente estima violatorio de los derechos constitucionales de los trabajadores y trabajadoras de Correos de Costa Rica Sociedad Anónima, la emisión de una circular por parte de la recurrida, en la cual se dispuso que a partir del trece de setiembre de este año, se tomaran las medidas preventivas correspondientes, a fin de que todo trámite de vacaciones sería con funciones

recargadas, incluyendo las que fueron gestionadas con sustituto y que contaban con la autorización respectiva, señalando que en caso de que no puedan ser recargas las funciones, tendrán que suspenderse hasta el próximo año o fraccionarse. Estima arbitrario que por razones presupuestarias, la recurrida niegue a los amparados el disfrute de las vacaciones.

En este sentido, se le debe señalar al recurrente, que respecto al momento en que los trabajadores pueden gozar de las vacaciones, el artículo 155 del Código de Trabajo, dispone:

"El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso".

De ahí que será el patrono quien, valorando las condiciones de la empresa y la efectividad del descanso, pueda establecer la época en que sus trabajadores podrán gozar del descanso anual, por lo que tampoco es cierto lo que indica el petente al afirmar que el patrono no puede en forma arbitraria e ilegal establecer el tiempo en el cual los empleados deban gozar de ese derecho. Es una prerrogativa del patrono el hacerlo y se encuentra legitimado por la Ley para ello, por ende, no es un ejercicio arbitrario o ilegítimo, sino más bien cualquier disposición que se tome en ese sentido será ajustada a derecho, eso sí, siempre y cuando no se afecte la efectividad del descanso.

Finalmente, si la situación particular de los amparados reviste características especiales, lo pertinente es que así lo exponga ante la autoridad recurrida a fin de que se valore la posibilidad de permitirles gozar del derecho a sus vacaciones en una época distinta a la que el patrono designe, máxime si en este caso no se les está impidiendo el ejercicio de tal derecho, sino que se está regulando en atención al servicio que la empresa pública recurrida desarrolla. En todo caso, si la inconformidad persiste, es ante los tribunales ordinarios de trabajo y no ante esta Sala a quienes le compete dilucidar el asunto, por lo que –si a bien lo tienen- podrán plantear las demandas del caso en aquella jurisdicción. Por lo expuesto, el recurso resulta improcedente y así debe declararse.



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Vargas Chavarría, E. (2001). Vacaciones y Aguinaldo (Con Jurisprudencia). Quinta Edición. Investigaciones Jurídicas S. A. San José. Costa Rica. Pp. 11-36.
- 2 Vargas Chavarría, E. (2001).Ibídem. Pp. 53-59.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 1187 de las nueve horas veinticuatro minutos del veintisiete de agosto de dos mil diez. Expediente: 05-001689-0166-LA.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 890 de las nueve horas cincuenta minutos del dos de noviembre de dos mil cinco. Expediente: 03-003382-0166-LA.
- 5 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 3835 de las catorce horas cuarenta minutos del treinta de abril de dos mil dos. Expediente: 02-002235-0007-CO.
- 6 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 993 de las diez horas cincuenta y dos minutos del primero de febrero de dos mil dos. Expediente: 02-000795-0007-CO.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 1218 de las diez horas cincuenta y siete minutos del veintisiete de agosto de dos mil diez. Expediente: 07-002571-0166-LA.
- 8 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 11465 de las quince horas veinticuatro minutos del seis de noviembre de dos mil uno. Expediente: 01-010092-0007-CO.