



Jurisprudencia sobre el disfrute de las vacaciones

| | |
|---|--|
| Rama del Derecho: Derecho Laboral. | Descriptor: Derechos Laborales. |
| Palabras Clave: Vacaciones, Disfrute de las vacaciones, Vacaciones forzosas. | |
| Fuentes: Jurisprudencia. | Fecha de elaboración: 07/05/2014. |

El presente documento contiene jurisprudencia sobre el disfrute de las vacaciones y la interpretación que la Sala Segunda de la Corte y la Sala Constitucional han hecho del tema, explicando así: las vacaciones como deber y derecho, las vacaciones en el periodo de preaviso, facultad del patrono de fijar el disfrute de las vacaciones, entre otras.

Contenido

| | |
|--|----|
| JURISPRUDENCIA | 2 |
| 1. Vacaciones: Análisis sobre el concepto, la finalidad y su carácter de deber y de derecho del trabajador | 2 |
| 2. Renuncia al trabajo por causa justificada: Improcedente obligar a empleada al disfrute de vacaciones acumuladas en período de preaviso | 7 |
| 3. Vacaciones: Deber y de derecho del trabajador..... | 9 |
| 4. Facultad de patrono fijar el disfrute de las vacaciones de los trabajadores a partir de la fecha en que éste adquiera ese derecho | 11 |
| 5. Vacaciones: Fundamento y presupuestos del derecho a disfrutarlas | 13 |
| 6. Posibilidad de otorgar el preaviso mientras el trabajador se encuentra disfrutando las vacaciones..... | 14 |
| 7. Vacaciones forzadas: Disposición de otorgar vacaciones acumuladas a funcionario antes de finalizar la relación laboral por lo oneroso que resulta el pago de las mismas | 16 |

JURISPRUDENCIA

1. 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 de la Corte]¹

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 personalidad 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 el 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 atraviere 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 le 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 comunicárseme 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.”

2. Renuncia al trabajo por causa justificada: Improcedente obligar a empleada al disfrute de vacaciones acumuladas en período de preaviso

[Sala Segunda de la Corte]ⁱⁱ

Voto de mayoría

“III.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: La renuncia constituye un acto jurídico unilateral por el cual el trabajador manifiesta su decisión voluntaria de poner fin a la relación de trabajo que lo une al empleador, sin que sea necesaria la concurrencia de la voluntad de este último para que surta efectos cuando no ha sido sometida a condición alguna. Se dice, entonces, que *“...a la espontánea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad, se llama renuncia o dimisión;... Por la renuncia o dimisión de su empleo, el trabajador expresa su deseo de ponerle término al vínculo contractual, sin que exista, por lo menos aparentemente, causa alguna que imposibilite la subsistencia del nexa pactado. Como no cabe la subsistencia del contrato obligando al trabajador a realizar prestaciones personales, se autoriza a éste para que, aun sin justa causa, declare disuelto el contrato, sin otra responsabilidad que la de dar preaviso al patrono con tiempo suficiente, con el fin de que el empresario pueda encontrar un sustituto u organizar la industria sin los servicios del renunciante.”* (Cabanellas de Torres, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., cuarta edición, 2001, pp. 768-769). En similar sentido, en la sentencia de esta Sala número 726, de las 9:40 horas del 26 de noviembre del 2003, se indicó: *“La renuncia, es una típica*

manifestación de la autonomía de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo, mediante la cual la parte trabajadora, extingue el vínculo jurídico que la une con su patrono; sin más obligación que la de otorgarle el preaviso, o la de pagarle la indemnización sustitutiva. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso de otro -aceptación- ni de la existencia de una causa justa para ser plenamente eficaz, y lo es desde el momento mismo en que se expresa y se comunica, salvo, claro está, que se haga depender de alguna condición o término. Aunque, nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto que la negativa del empleador o de la empleadora a admitirla, no la deja sin efecto (consultar los Votos Nos. 66 de las 9:20 horas del 27 de febrero y 120 de las 10:00 horas del 6 de mayo, ambas de 1998).” En el caso bajo análisis, la actora ha pretendido que se declare que la relación que mantenía con el I.N.S. concluyó el día 13 de enero del 2003 cuando comunicó su renuncia (folio 8) y no el 24 de febrero siguiente, momento hasta el cual el demandado extendió la relación, al considerar que con anticipación se le había comunicado su obligación de disfrutar vacaciones acumuladas. En ese sentido, en el oficio DA-0096- 2003, de fecha 15 de enero del 2003, dirigido a la accionante y suscrito por el Subjefe de la Dirección Administrativa de Recursos Humanos se le indicó: *“Recibí su nota donde hace de mi conocimiento su decisión de renunciar como funcionaria del Instituto Nacional de Seguros a partir del lunes 13 de enero de 2003./ No obstante, mediante oficio AP-1623-2003 se le había comunicado a Usted y a su jefatura la instrucción de Gerencia contenida en oficio G-1260- 2002 que disponía el disfrute de al menos 30 días de vacaciones antes del 28 de febrero. Por tanto, de conformidad con la facultad del patrono de obligar a los funcionarios a disfrutar de sus vacaciones en tiempo, máxime cuando estas se han acumulado más de una vez y conforme la política de la Administración Superior, se le otorgan vacaciones por un período de 30 días a partir del lunes 13 de enero y hasta el viernes 21 de febrero y se le acepta la renuncia a partir del 24 de febrero del 2003”* (folio 9). En primera instancia se consideró improcedente la decisión de la entidad demandada, pero se declaró sin lugar la demanda, al estimar que la actora no había acreditado la normativa que sustentara su posición, concluyéndose entonces que la relación había concluido el 13 de enero del 2003. El Tribunal tuvo por concluida la relación en la fecha posterior -24 de febrero- y ordenó el reintegro del monto que por preaviso le fuera deducido a la demandante. Esta insiste en que se establezca como fecha de terminación de su contrato el día 13 de enero del 2003, petición que debe acogerse, pues como se explicó, la renuncia no requiere para su eficacia de la concurrencia de la voluntad del empleador y, por consiguiente, la decisión del Instituto de obligarla a disfrutar vacaciones con posterioridad a esa data resultó ilegítima. Establecido que la relación concluyó por la renuncia de la demandante, el día 13 de enero del 2003, debe ordenarse el pago de los treinta días de vacaciones que se le obligó a disfrutar, pero a ese monto habrá de deducirse lo pagado como salario por el Instituto demandado entre esa fecha y hasta el 24 de febrero siguiente. Sobre la diferencia resultante, debe condenarse al demandado a pagar los intereses legales correspondientes, es decir, según la tasa prevista en el artículo 1163 del Código Civil para los certificados de depósito a seis meses plazo, desde el 13 de enero del 2003 y hasta el efectivo pago de lo adeudado. Asimismo, debe condenarse al Instituto a pagar los reajustes que correspondan en el monto del auxilio de cesantía, dado que procede incluir, en la base de cálculo, la suma correspondiente por los treinta días de vacaciones que se le obligó a disfrutar, lo cual se hará administrativamente, sin perjuicio de que la parte actora pueda acudir a la etapa de ejecución. Sobre el monto que resulte, debe condenarse al vencido a pagar intereses

legales, desde el 13 de enero del 2003 y hasta el efectivo pago. Dado que el auxilio de cesantía debió ser cancelado en la fecha en que concluyó la relación y no el 25 de febrero del 2003, también procede acoger la pretensión de la demandante para que se le paguen los intereses sobre el monto pagado por cesantía surgidos del 13 de enero al 25 de febrero siguiente. Lo resuelto por el Tribunal respecto del preaviso debe mantenerse, porque si bien la accionante estaba en la obligación de otorgarlo, la omisión en que incurrió no daba derecho al demandado a compensar la suma adeudada con el monto que debía pagar por auxilio de cesantía (artículo 30, Código de Trabajo).

IV.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con las razones dadas, debe acogerse el recurso planteado por la parte actora. Procede revocar el fallo impugnado en cuanto denegó a la demandante el monto correspondiente por treinta días de vacaciones cuyo disfrute le fue impuesto a partir del 13 de enero del 2003. A la suma que resulte debe rebajarse el monto pagado a partir de esa fecha en concepto de salario y sobre la diferencia ha de condenarse al accionado a pagar los intereses legales correspondientes, según la tasa prevista en el artículo 1163 del Código Civil para los certificados de depósito a seis meses plazo. También debe revocarse el fallo en cuanto denegó el reajuste en el monto del auxilio de cesantía, producto de incluir, en la base de cálculo, la suma correspondiente a los treinta días de vacaciones, lo cual se fijará administrativamente o en la etapa de ejecución del fallo. Sobre la cantidad que resulte, cabe condenar al demandado a pagar los intereses legales, según la tasa indicada. De igual forma, el fallo debe revocarse en cuanto denegó el pago de los intereses legales sobre la suma pagada por auxilio de cesantía, dado que esta debió ser cancelada el día 13 de enero y no el 25 de febrero, ambas fechas del 2003. Así, los intereses se han de conceder desde la primera fecha y hasta la última indicada. Lo resuelto sobre el preaviso debe confirmarse. Por la forma en que ahora se resuelve, debe revocarse lo fallado sobre costas, para en su lugar imponer el pago de dichos gastos a la parte vencida. Las personales procede fijarlas en el quince por ciento de la condenatoria.”

3. Vacaciones: Deber y de derecho del trabajador

- **Banco estatal que modifica dentro de los parámetros legales el número de días a disfrutar en virtud del interés público y la conveniencia institucional**

[Sala Segunda de la Corte]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

"III.- SOBRE LA VARIACIÓN EN EL RÉGIMEN DE VACACIONES Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACIÓN CONCRETA DEL ACTOR: Como quedó acreditado en autos, el Banco Central de Costa Rica, por medio de su Junta Directiva, en el artículo 9 de la sesión 5107 del 20 de febrero del 2002, acordó una única modalidad en el sistema del régimen de vacaciones de sus servidores, conforme al cual todos tendrían derecho a diez días hábiles de vacaciones anuales remuneradas (folios 28 frente y vuelto, contestación de demanda a folio 52, y acta de la citada sesión a folios 214-225). Esta decisión implicó una disminución en ese

concreto derecho laboral para los servidores que ejercían cargos gerenciales y que ingresaron a la institución antes del 1° de abril de 1998, así como para los funcionarios regulares que iniciaron sus servicios antes del 1° de enero de 1999. Debido a ello, se acordó cancelarles una única indemnización por el daño sufrido ante el cambio registrado en el disfrute de ese derecho y por haberse configurado a su favor derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas al amparo del régimen anterior. Esta modificación en el sistema de vacaciones empezó a regir a partir del 11 de marzo del 2002, previa aprobación por parte de la Contraloría General de la República (ver circular a folio 28). En el caso bajo examen quedó acreditado que el actor, en memorial de fecha 10 de diciembre del 2001, solicitó se acogiera su renuncia al derecho de ser considerado dentro del proceso de reestructuración organizacional y del recurso humano, petición que fue avalada por la Dirección de la División Administrativa y que contó con el criterio técnico del Departamento de Recursos Humanos, según oficio GRH/301, de manera que el demandante dejó de prestar sus servicios el día 19 de abril del 2002 (folios 59-60). De acuerdo a ello, se tiene que, entre la fecha de entrada en vigencia de la susodicha modificación en el régimen de vacaciones y el cese en el servicio, transcurrió un período de un mes y ocho días, tiempo durante el cual el funcionario se vio afectado en su derecho a vacaciones, pues aún prestaba efectivamente sus servicios para la institución, como lo reconoció la misma entidad bancaria demandada al resolver el reclamo administrativo del servidor (ver resolución N° G/N 463-2002 de folios 35-40) y lo admitió al contestar los hechos segundo y tercero de la demanda, cuando por su orden indicó: *“...le fue aceptada su pretensión de que se le cancelara la indemnización por el cambio en el régimen de vacaciones que se dio en la institución cuando el señor Fernández Delgado todavía era servidor de la Institución, ya que había sufrido un daño con la supresión del anterior régimen de vacaciones, por lo que se le indemnizó únicamente los efectos de dicho daño, que en este caso consistían en la diferencia del número de días que se le debió acreditar con el régimen de vacaciones anterior (entre el 12 de marzo de 2002 y la fecha en que finalizó su relación de servicio) con el número de días realmente acreditados en el nuevo sistema.”* (...) *“aunque en un primer momento se consideró que el actor no tenía derecho alguno por este rubro, es a raíz del reclamo administrativo que presenta ante el Banco Central que se reconoce el error y se subsana, cancelándole la suma por el daño sufrido por el citado cambio, la cual se le pagó con un ajuste a su liquidación de prestaciones...”* (folios 53 y 56). A raíz de esta situación, al actor se le reconoció la indemnización proporcional a ese período cuando se le pagó lo referente a sus prestaciones laborales, tal y como quedó acreditado mediante los documentos que constan agregados a folios 61, 62 y 63, particularmente el ajuste visible a folio 62. Debe tomarse en cuenta que en el punto 2, inciso c) del Acuerdo, la Junta Directiva claramente definió que no se indemnizarían los días de exceso de vacaciones correspondientes a períodos acreditados antes de la fecha del acuerdo, ni los días ya ganados por los funcionarios, correspondientes al período 2001-2002 (folio 81). En este orden de ideas, también es posible concluir que la indemnización tampoco era procedente para aquellos funcionarios que no iban a seguir prestando sus servicios para el ente accionado -como lo fue el caso del actor-, pues el supuesto fáctico descrito no encuadraría en su situación, en tanto ya no iban a ser afectados a futuro por la aplicación del nuevo régimen de vacaciones. Lo anterior se complementa con la acreditación dada en autos de que no había existido un despido encubierto en contra del actor, pues él fue quien desde el 10 de diciembre del 2001, decidió renunciar a la *reestructuración organizacional y del recurso humano* de la División Administrativa, aunque tal petición fuera aprobada poco

tiempo después de que se estableció el acuerdo. Por lo anteriormente referido, resulta improcedente el agravio del recurrente, de modo que no existe mérito para revocar el fallo impugnado.

IV.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con las razones expuestas, se estima que no pueden acogerse los agravios del recurrente y, consecuentemente, cabe mantener lo resuelto por el órgano de alzada."

4. Facultad de patrono fijar el disfrute de las vacaciones de los trabajadores a partir de la fecha en que éste adquiera ese derecho

- **Denegatoria a solicitud de vacaciones está fundada en razones de oportunidad y conveniencia de la Fuerza Pública por lo que no es injustificada o antojadiza**

[Sala Constitucional]^{iv}

Voto de mayoría

Sobre el Fondo.- El recurrente pretende que se declare una infracción a su derecho fundamental a la estabilidad laboral porque ya está definido tanto en sede administrativa como por parte de esta Sala Constitucional que las funciones que lleva a cabo son administrativas, pues se desempeña como instructor de la academia nacional de policía, lo que impide a la administración trasladarlo a ejercer funciones de vigilancia ciudadana. Sin embargo el análisis que cita el amparado se realizó con ocasión del reconocimiento del incentivo de instrucción que le corresponde mientras realice labores de esa índole, que resulta incompatible con el incentivo denominado "riesgo policial", lo que no implica que a la administración le esté vedado trasladar al recurrente a otras funciones, como parece entenderlo. Del informe rendido por los recurridos se desprende además que el recurrente está nombrado en un puesto de agente de policía, y tiene investidura de autoridad pública otorgada mediante acuerdo ejecutivo, por lo que puede ser llamado en cualquier momento para cumplir las funciones de seguridad ciudadana y mantenimiento del orden público cuando así lo requiera el interés superior, en virtud del cual por mandato constitucional deben garantizar la protección y seguridad de las personas y sus bienes. Esta posición es compatible con la jurisprudencia de este Tribunal que ha dicho que la Administración puede trasladar a sus servidores, en tanto se sujete al ordenamiento jurídico y respete los derechos constitucionales de aquellos, conforme se ha establecido jurisprudencialmente. Así, para que un traslado vulnere derechos fundamentales, debe existir una modificación importante en el salario, el lugar, el tiempo, o en sus funciones. En este sentido, en el Voto 104-I-96, esta Sala indicó:

"...cabe señalar al petente que en aquellos supuestos en que una persona acude ante a la Jurisdicción Constitucional para impugnar el acto de traslado de que ha sido objeto, lo esencial es determinar si esa decisión implica una modificación sustancial de las circunstancias de tiempo y lugar en que se desempeña el interesado; una degradación en sus funciones o bien, un rebajo sustancial del salario devengado, pues si en el caso concreto se presenta alguno de los extremos señalados, se lesionaría en perjuicio del

funcionario el principio de estabilidad laboral. Del propio libelo de interposición del amparo se desprende (tal y como se resolvió en el considerando primero de la sentencia número 0046-96), que el acto de traslado no tiene la virtud de causar menoscabo a los derechos fundamentales del recurrente, no sólo porque éste gozará de igual estipendio, pues se desempeñará en las mismas labores que realizaba en el Departamento de Imprenta de la Junta de Protección Social de San José, a saber: agente de seguridad y vigilancia (ver folios 1 y 3 del expediente, y considerando primero de la sentencia número 0046-96), sino porque el traslado se da dentro de una misma área geográfica, pues sólo implica un cambio de departamento dentro de las mismas instalaciones."

Asimismo tratándose de miembros de la fuerza pública la Sala ha indicado que la Administración está autorizada para acordar el traslado temporal de sus miembros a cualquier parte del país cuando el uso racional de los recursos y el interés público así lo requieran. El traslado temporal a fin de solventar, transitoriamente situaciones como la falta de personal o la protección ciudadana en épocas especiales como los festejos de fin o principio de año, no es violatorio de los derechos fundamentales de los miembros de la fuerza pública, ya que la Administración está facultada para realizar ese tipo de traslados, dado el régimen especial que los cobija. Dicha medida, así concebida, es una simple ejecución de las potestades del "ius variandi" que posee la Administración como patrono y que le permite la utilización de recurso humano de la forma que mejor convenga a los intereses públicos. Si bien el hecho de que el amparado sea miembro de la Fuerza Pública no significa que se encuentre en una situación de total desprotección e inestabilidad laboral, también es cierto que por esa misma condición puede ser trasladado por el tiempo necesario a servir en otra parte del territorio nacional en funciones de vigilancia ciudadana, pues sus funciones no se circunscriben a un área específica. En el caso de estudio se aprecia que del análisis del expediente se constata que aunque las funciones que desempeñará el recurrente son de vigilancia y no de instrucción, lo cual no supone a juicio de la Sala degradación alguna que atente contra sus derechos fundamentales especialmente porque el amparado está nombrado en un puesto policial. Asimismo mantiene el mismo puesto y salario que tenía ya que aunque es cierto que dejará de percibir el incentivo de instrucción, percibirá el de riesgo policial y alto riesgo, lo que aumentará su salario (ver acción de personal N°1203003236 a folio 58). Asimismo, según resolución 551-03-TI-DRH de las 9:02 horas del 3 de diciembre del 2003 de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad Pública. La Sala aprecia que la resolución 551-03- TI DRH de 3 de diciembre del 2003, notificada al amparado el 10 de diciembre siguiente le aclara los motivos del acto, sus condiciones y los recursos que contra éste cabían. Además el recurrente en el memorial de interposición señala que el traslado es de carácter temporal pues tiene como fin que realice operativos navideños y afirma que tenía conocimiento de ello desde el 1 de diciembre. En todo caso este Tribunal ya en otras ocasiones consideró compatible con los derechos fundamentales del recurrente que se pusiera en conocimiento de los motivos aducidos para su traslado - aún cuando ello haya sido hecho en un momento distinto a aquél en que se le comunicó la decisión de trasladarlo en el voto 5489-96. Por todo lo anterior estima la Sala que el traslado operado no lesiona derechos fundamentales del recurrente por lo que en cuanto a este extremo el recurso debe ser declarado sin lugar.

Sobre el disfrute del derecho a vacaciones del amparado.- Esta Sala ha manifestado en reiteradas oportunidades que es facultad de patrono fijar el disfrute de las vacaciones de

los trabajadores a partir de la fecha en que éste adquiriera ese derecho, por lo cual el disfrute del mismo no queda a discreción del trabajador como lo pretende el amparado (ver en igual sentido resoluciones números 5969-93 a las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993 y 3227-95 a las 15:00 horas del 21 de junio de 1995. Además, de los documentos aportados se desprende que la denegatoria a su solicitud de disfrutar vacaciones a partir del 8 de diciembre del 2003 está fundada en razones de oportunidad y conveniencia de la Fuerza Pública, por lo que no es injustificada o antojadiza. No considera esta Sala entonces que se violenten derecho constitucional alguno en su perjuicio, además de que la solicitud de 12 de noviembre del 2003 fue respondida mediante oficio 279-2003 de 27 de noviembre, en la que su superior le indica las razones por las que no es posible autorizar el disfrute de vacaciones, lo cual fue incluso recurrido por el amparado. En consecuencia lo procedente es declarar también sin lugar el recurso en cuanto a este extremo. Estima la Sala que no existen elementos para tener por constatado que las actuaciones impugnadas obedecen a represalias por la interposición de un recurso de amparo por el recurrente que fue estimado en su oportunidad, sino que como se dijo se trata de actuaciones legítimas de los recurridos.

5. Vacaciones: Fundamento y presupuestos del derecho a disfrutarlas

[Sala Segunda de la Corte]v

Voto de mayoría

"IX.- DE LAS VACACIONES: Se manifiesta disconforme el accionante por cuanto se rechazó este extremo de la petitoria. El agravio no resulta de recibo, pues, como lo ha explicado la Sala en ocasiones anteriores: *"Es la efectiva y continua prestación del servicio, en que consiste el trabajo del funcionario, lo que da origen a un derecho a percibir un descanso legalmente garantizado. Precisamente, el fundamento de las vacaciones es otorgar la oportunidad de que el empleado recobre la energía psicofísica desplegada en su trabajo, mediante el descanso correspondiente. Presupuesto de ellas, lo es que el empleado haya laborado durante el tiempo que la ley dispone, para que tenga derecho a ese descanso. En el sub júdice, ese presupuesto no está presente. Independientemente de que la no prestación laboral se debiera a un despido, que se ha calificado como desvinculado del procedimiento legal aplicable, es lo cierto que el actor no laboró, en el terreno de los hechos, durante el lapso que ha pretendido que se le cancelen las vacaciones. Esa circunstancia, y la naturaleza dicha del derecho a vacaciones, hacen que falte el supuesto de hecho requerido por la normativa del artículo 153 y siguientes del Código Laboral -aplicable en ausencia de norma administrativa pertinente-, para que sea procedente el acogimiento de ese extremo del "petitus" (voto N. 11 de las 8:30 horas del 11 de enero de 1991; véase en igual sentido la sentencia N. 182 de las 9:40 horas del 9 de noviembre de 1990)"*

6. Posibilidad de otorgar el preaviso mientras el trabajador se encuentra disfrutando las vacaciones

[Sala Segunda de la Corte]^{vi}

Voto de mayoría

II.- ANTECEDENTES: El señor Willy Marín Núñez laboró como profesor y asistente de dirección en el Colegio Humboldt, desde el día 23 de febrero del año 1986, devengando un salario de seiscientos dos mil cuatrocientos dieciséis colones mensuales. La relación laboral se estableció entre ambas partes, a través de contratos que se extendían del primero de febrero al treinta y uno de enero del año siguiente; teniendo como vacaciones el período comprendido desde mediados de diciembre hasta mediados de febrero. A mediados del mes de diciembre de 1999, se le comunicó a don Willy, por parte de la aquí demandada, que a partir del 31 de enero del año dos mil quedaba despedido de la institución con responsabilidad patronal. En ese mes, se le canceló lo correspondiente al aguinaldo proporcional hasta enero del dos mil, y la cesantía; no así el preaviso ni las vacaciones. Ante esta situación, el día 21 de septiembre del año dos mil, el señor Marín Núñez interpuso demanda laboral solicitando el pago del preaviso no cancelado, las vacaciones y el aguinaldo correspondiente, así como las diferencias salariales adeudadas. Dentro del término conferido, el representante de la institución accionada contestó en forma negativa la demanda interpuesta, y opuso las excepciones de falta de derecho, prescripción, falta de interés, falta de legitimación activa y pasiva y la genérica "sine actione agit". La jueza de trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, en sentencia número 9782, dictada a las ocho horas nueve minutos del veintiséis de octubre del año dos mil uno, declaró parcialmente con lugar la demanda interpuesta y condenó a la accionada al pago de un mes de preaviso, sea la suma de seiscientos dos mil cuatrocientos dieciséis colones, junto con los intereses legales que devengue dicha suma desde el treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y nueve y hasta su efectivo pago. Los otros extremos reclamados los rechazó, y condenó a la parte demandada al pago de ambas costas, fijando las personales en un quince por ciento del total de la condenatoria. El apoderado especial judicial de la demandada apeló de esa sentencia, y el Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, en el voto número 331 de las nueve horas cuarenta minutos del veintiséis de junio del año dos mil tres, la revocó en cuanto concedió preaviso de despido y otorgó, en su lugar, el pago de cuatro días de salario, sea la suma de ochenta mil trescientos veintidós colones con doce céntimos. También revocó el fallo en cuanto a la fijación de la fecha en que corren los intereses, resolviendo sin especial condenatoria en costas. Contra esta sentencia, el apoderado especial judicial del actor interpone recurso de casación ante esta Sala, solicitando se revoque la sentencia dictada por el Tribunal, aduciendo una errónea aplicación del derecho.

III.- NATURALEZA JURÍDICA DEL PREAVISO: El preaviso tiene como finalidad hacer saber, una de las partes contratantes a la otra, con un tiempo prudencial, su propósito de disolver el contrato; de ahí que se caracterice porque debe ser satisfecho en tiempo y sólo subsidiariamente en dinero. De esa manera, se le garantiza al trabajador la posibilidad de obtener un nuevo empleo, cuando cese aquel del cual es despedido; y para que, el

empleador, si es del caso, pueda conseguir durante el respectivo lapso, una persona que llegue a reemplazar al trabajador que va a cesar en sus tareas, en poco tiempo. Por esos motivos, se trata de una obligación recíproca para las partes. En ese sentido se ha explicado que *"... el preaviso es la notificación anticipada, debida a la parte contraria, por quien rescinde el contrato individual de trabajo.. existe para impedir una ruptura brusca del contrato individual de trabajo, evitando que a raíz de ella se produzcan perjuicios, tanto para el empleado como para el empleador... Pero al impedir que el trabajador pueda ser tomado de sorpresa, al despedírsele por exclusiva decisión patronal, el preaviso le proporciona la oportunidad de encontrar otro empleo , dentro de un plazo razonable. Desde el punto de vista de la empresa, el preaviso funciona con un punto de mira muy diferente. Cuando lo cursa el trabajador (a) que se retira, su finalidad es garantizar la continuidad de la producción, concediendo al patrono suficiente margen de tiempo para que consiga un reemplazante al trabajador que deja su servicio. Por lo tanto, la doble finalidad del instituto consiste en proporcionar, al trabajador despedido, la oportunidad de obtener un nuevo empleo y en los casos en que la rescisión contractual proviene de iniciativa del propio trabajador, proporcionar idéntica oportunidad a su patrono, a fin de que éste pueda contratar un nuevo empleado".* (RUSSOMANO, Mozart Víctor. El preaviso en el Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Depalma, primera edición, 1965, pp. 8-12). En consecuencia, el preaviso constituye el aviso previo y oportuno que debe otorgar a la otra parte de la relación laboral, el contratante que desea finiquitar esa relación; llámese patrono o trabajador. El preaviso es, en esencia, una manifestación de la buena fe que debe inspirar el desarrollo normal de las relaciones laborales, incluso al momento en que una de las partes pretende dar por terminado el contrato de trabajo. Su finalidad es permitir a la contraparte tomar las medidas necesarias para evitar la generación de posibles daños que podría causar el rompimiento abrupto de la relación. Para el trabajador significa la posibilidad de iniciar la búsqueda de nuevas alternativas en su forma de vida, con las cuales puede proveerse de la retribución económica, por lo general indispensable, para su sustento y el de su familia; y para el patrono, como se dijo, el tomar las medidas necesarias para la continuación normal de sus actividades (ver, entre otras, las sentencias 587-2002 de las 9:30 horas del 22 de noviembre del año pasado y la 155-2003 de las 9:50 horas del 28 de marzo de este año). Esta figura jurídica está prevista en el artículo 28 del Código de Trabajo, estableciéndose que *"en el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra"*. Dicho aviso deberá darse al menos con una semana de anticipación, cuando la duración del contrato de trabajo no haya sido menor de tres meses ni mayor de seis; deberá hacerse con la anticipación de quince días, cuando la relación laboral haya superado los seis meses pero no haya excedido de un año; y, se dará con un mes de anticipación, cuando el contrato haya superado el año. Asimismo, la norma establece que la comunicación debe realizarse por escrito, salvo cuando el contrato haya sido verbal; en cuyo caso el trabajador podrá hacerlo verbalmente, pero ante la presencia de dos testigos; y su concesión puede dispensarse, por cualquiera de las partes, si paga a la otra el salario correspondiente a los plazos en que debe otorgarse. La norma también establece la obligación del patrono de conceder, al trabajador, un día de asueto durante cada semana a los efectos de que busque una nueva colocación.

IV.- Al igual que el Tribunal, esta Sala sostiene el criterio de que es posible que el patrono preavise a su empleado mientras éste se encuentre disfrutando de sus vacaciones, ya que

lo que interesa es que se cumpla la finalidad de ese instituto, según se explicó en el anterior considerando. No hay duda de que mientras el trabajador goza de sus vacaciones (tiempo durante el cual el contrato de trabajo se mantiene vigente) puede dedicarse, al mismo tiempo -y tal vez hasta en mejores condiciones a que si gozara de solo un día por semana, como lo dispone la ley-, a buscar otro empleo. La razón del preaviso es precisamente darle la oportunidad al empleado de que durante un plazo determinado y recibiendo su salario, pueda buscar colocación, independientemente de que se encuentre laborando para la empresa o durante su período de vacaciones. Téngase presente que en el supuesto en que el preaviso se dé en dinero en este supuesto las vacaciones también se dan pero compensando un día de salario por mes trabajado. Por todo lo anterior no existe la incompatibilidad alegada entre preaviso y vacaciones.

V.- Por las razones expuestas, procede rechazar el recurso incoado, debiendo confirmarse la sentencia recurrida."

7. Vacaciones forzadas: Disposición de otorgar vacaciones acumuladas a funcionario antes de finalizar la relación laboral por lo oneroso que resulta el pago de las mismas

[Sala Constitucional]^{vii}

Voto de mayoría

El recurrente reclama que en virtud de unas manifestaciones que dio a la prensa en su calidad de Gerente del Banco de Costa Rica, la Junta Directiva decidió en forma unilateral y sin debido proceso enviarlo a vacaciones forzadas, con lo cual se lesionan sus derechos fundamentales y se produce un perjuicio para el Banco pues necesitaba terminar una serie de proyectos de previo a hacer efectiva la renuncia que presentó.

De importancia para la resolución de este asunto, conviene indicar que ya esta Sala en numerosas oportunidades ha reconocido que el beneficio de las vacaciones responde por una parte al derecho de todo trabajador de tener un descanso y por otra, a la posibilidad del empleador de garantizarse mayor eficiencia con el descanso del primero. Se trata entonces de un derecho y un deber del trabajador establecidos en la Constitución Política en su artículo 59, el cual dispone:

"Artículo 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, **cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley**, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca."

(La negrita no es del original)

Se deduce claramente del artículo anterior que se deja abierta la posibilidad de que la ley determine la oportunidad en que las vacaciones deben ser tomadas por el trabajador. En cumplimiento de lo anterior señala el artículo 155 del Código de Trabajo:

"Artículo 155.- **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."

(La negrita no es parte del original)

Para el caso concreto, es evidente según se desprende de la normativa transcrita que efectivamente la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica está facultada para obligar a su Gerente, por razones de conveniencia y oportunidad, a ejercer su derecho de vacaciones en un determinado momento, sin que eso implique una transgresión a la Carta Fundamental en el tanto no vuelva nugatorio su derecho al descanso constitucionalmente garantizado. Independientemente de la naturaleza jurídica de la relación existente entre el recurrente y la Junta Directiva de la institución donde labora, el principio siempre es el mismo, quedando entonces la facultad de dicho órgano colegiado de definir una fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones, siendo que si el amparado no está de acuerdo con las fechas fijadas, ello constituye un asunto que no corresponde dilucidarlo ante esta jurisdicción, sino ante la propia autoridad recurrida o, en su defecto, en la jurisdicción ordinaria correspondiente. (En ese sentido ver sentencias número 04867-98, 01877-99, 03507-99, entre otras)

Tal como se desprende del elenco de hechos probados, el recurrente había presentado su renuncia ante la Junta Directiva del Banco de Costa Rica para hacerla efectiva a partir del treinta y uno de enero de dos mil tres, la cual fue aprobada. En virtud de lo anterior, la Junta Directiva constató el monto de vacaciones acumuladas que tenía el recurrente y dispuso garantizarle el disfrute de ese derecho hasta el día que terminaba la relación laboral debido a la cantidad de días que tenía a su favor y lo oneroso que resultaba el pago de las mismas. Considera esta Sala que dicha actuación lejos de constituir una violación a los derechos fundamentales del amparado se apega a lo dispuesto en el texto fundamental, por cuanto en ningún momento se está haciendo nugatorio su derecho a vacaciones sino todo lo contrario, respetándose durante dicho periodo todos sus derechos laborales. Así las cosas, el hecho de que la Junta Directiva del Banco de Costa Rica dispusiera enviarlo de vacaciones a partir del dieciocho de noviembre de dos mil dos, no constituye violación alguna de sus derechos fundamentales, por cuanto de lo contrario el recurrente no tendría la posibilidad real de disfrutar de ese período a que tiene derecho, en virtud de la terminación del contrato de trabajo como consecuencia de su renuncia, desnaturalizando el efecto profiláctico de éstas. En el caso concreto, se tiene por demostrado que el recurrente tenía acumulados 79 días de vacaciones, lo cual demuestra que la naturaleza profiláctica mencionada se había perdido, restaurándose de alguna forma al enviársele a vacaciones. Es claro entonces, que en el caso concreto la actuación de la autoridad recurrida no resulta contraria a los derechos fundamentales del amparado, y en consecuencia el recurso resulta improcedente y así debe declararse.

-
- i Sentencia: 01187 Expediente: 05-001689-0166-LA Fecha: 27/08/2010 Hora: 09:24:00 a.m.
Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- ii Sentencia: 00036 Expediente: 03-001964-0166-LA Fecha: 23/01/2008 Hora: 09:35:00 a.m.
Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- iii Sentencia: 00124 Expediente: 03-000253-0166-LA Fecha: 28/02/2007 Hora: 09:55:00 a.m.
Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- iv Sentencia: 03461 Expediente: 03-012508-0007-CO Fecha: 02/04/2004 Hora: 08:49:00 a.m.
Emitido por: Sala Constitucional.
- v Sentencia: 00182 Expediente: 97-000952-0166-LA Fecha: 19/03/2004 Hora: 09:40:00 a.m.
Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- vi Sentencia: 00676 Expediente: 00-005890-0166-LA Fecha: 13/11/2003 Hora: 10:30:00 a.m.
Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- vii Sentencia: 00520 Expediente: 02-010277-0007-CO Fecha: 28/01/2003 Hora: 03:00:00 p.m.
Emitido por: Sala Constitucional.