



VACACIONES EN COSTA RICA

LAS VACACIONES SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA - DERECHO

LABORAL COSTA RICA - Por: Lic. Rogelio Navas Rodríguez, Abogado Laboralista

Costa Rica - De acuerdo con el Código de Trabajo de Costa Rica, todos los trabajadores tienen derecho a dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas de trabajo continuo. Esto significa que tras completar un periodo de cincuenta semanas de trabajo, el trabajador adquiere el derecho a disfrutar dos semanas de vacaciones. Posteriormente, el trabajador debe completar otro periodo de cincuenta semanas de trabajo continuo para hacerse acreedor de otras dos semanas de vacaciones, y así sucesivamente.

SE PUEDE CONCEDER MAS TIEMPO DE VACACIONES A LOS EMPLEADOS?

El mencionado periodo de vacaciones debe ser entendido como el mínimo otorgado por ley. Si la parte patronal decide otorgarle más vacaciones a sus empleados, ello es posible; sin embargo, esos días adicionales de vacaciones muy probablemente llegarán a ser considerados un derecho adquirido del trabajador en esa relación laboral particular.

CUÁNDO DEBEN SER ENVIADOS LOS EMPLEADOS A VACACIONES O CUÁNDO DEBEN DISFRUTAR DE SUS VACACIONES?

Con respecto a cuándo un empleado debe disfrutar sus vacaciones, el Código de Trabajo dispone que las vacaciones deben ser disfrutadas dentro de las siguientes quince semanas posteriores al momento en que el trabajador completó el respectivo periodo de cincuenta semanas de trabajo continuo.

QUIÉN DECIDE CUÁNDO UN EMPLEADO TOMA SUS VACACIONES?

Es importante tener en mente que es el patrono quien decide cuándo el trabajador debe tomar sus vacaciones, siempre que sea dentro de las mencionadas quince semanas. Esto



implica que el trabajador no está facultado para decidir cuándo toma sus vacaciones. En la práctica, no es inusual encontrar patronos y trabajadores que se ponen de acuerdo en relación a cuándo el trabajador toma sus vacaciones; no obstante, no es menos común ver empleadores que le niegan a sus trabajadores una solicitud de vacaciones en determinadas fechas debido a que las necesidades de ese momento les impiden otorgárselas.

PUEDE SER FRACCIONADO EL PERIODO DE VACACIONES?

También es importante saber que a todo trabajador se le debe permitir disfrutar sus dos semanas de vacaciones en forma continua. Solamente por acuerdo entre las partes puede ser fraccionado en dos el período de vacaciones. En la práctica es usual ver que las partes acuerden dividir las vacaciones más de lo que la ley permite y, generalmente, nuestros Tribunales no encuentran ningún inconveniente pues se considera que ese tipo de acuerdos lo es en beneficio de ambas partes.

ES POSIBLE CONCEDER TIEMPO DE VACIONES POR ADELANTADO?

Frecuentemente se nos consulta si la parte patronal puede otorgarle a los trabajadores vacaciones en forma anticipada, es decir, antes de que el empleado complete el periodo de cincuenta semanas de trabajo continuo. Al respecto, lo primero que debe tomarse en cuenta es que las vacaciones deben ser disfrutadas en forma ininterrumpida. Adicionalmente, y probablemente más importante aún, es que los trabajadores no adquieren derecho al disfrute de vacaciones antes de completar el periodo de cincuenta semanas de trabajo correspondiente. A pesar de ello, lo indicado no implica que no se le puedan otorgar al trabajador días de vacaciones por adelantado, pero se asumen ciertos riesgos. Por ejemplo, si el trabajador renuncia antes de completar el periodo de cincuenta semanas de trabajo, los días de vacaciones que fueron otorgados por adelantado no pueden ser deducidos de la liquidación del trabajador si éste manifestara no estar de acuerdo.



PUEDEN LOS DÍAS DE VACIONES SER UTILIZADOS PARA CUBRIR INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD O SUSPENSIÓN DEL TRABAJO?

Otro tema de suma importancia en relación con las vacaciones es que los días de vacaciones que el trabajador tenga pendientes a su favor no pueden ser utilizados como una medida disciplinaria. Así, por ejemplo, un trabajador no puede ser enviado a vacaciones mientras se lleva a cabo una investigación en su contra. Lo correcto sería suspender al trabajador con o sin goce de salario, según corresponda.

En ese mismo sentido, las vacaciones no deben ser usadas para cubrir una incapacidad. Dicha práctica se encuentra al margen de la ley y no es recomendable por cuanto el tratamiento de las incapacidades está debida y específicamente regulado.

CÓMO SE INDEMNIZAN LAS VACIONES EN CASO DE RENUNCIA O DESPIDO?

También constantemente se nos consulta qué sucede si el trabajador renuncia o es despedido antes de completar el primer período de cincuenta semanas de trabajo. En esos casos, el patrono debe indemnizar al trabajador pagando un día de salario por cada mes completo de trabajo.

Cabe aclarar también, que en la mayoría de los casos de terminación de una relación laboral, el despido o renuncia tiene lugar en el transcurso de un período de cincuenta semanas de trabajo, casi nunca se da exactamente el día en que se cumplen las cincuenta semanas de trabajo. En esos casos, al trabajador se le debe indemnizar a razón de un día de salario por cada mes completo de trabajo de ese período de cincuenta semanas en el que se dio la finalización de la relación. Adicionalmente, al empleado se le deben pagar los días de vacaciones que tenga pendientes de disfrutar de períodos de cincuenta semanas de trabajo anteriores.



ES POSIBLE PAGAR POR LAS VACACIONES EN LUGAR DE OTORGARLAS?

Tenga siempre en mente también, que la ley laboral costarricense prohíbe el pago de las vacaciones para evitar otorgarlas. Las vacaciones deben ser disfrutadas y solamente en casos muy particulares pueden ser intercambiadas por el pago de las mismas.

Si Ud. requiere más información o asistencia en relación con este y otros temas relacionados con la legislación laboral, no dude en contactarnos en <http://www.navaslegal.com/contactenos/>