

DAJ-AE-164-2002
13 de mayo de 2002

Señora
Msc. Leda Malavassi Rojas
Subdirectora
Colegio Bilingüe Enrique Malavassi Vargas
PRESENTE

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 8 de febrero del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre el rebajo del salario de cuatro horas, por no asistir a reunión en período de vacaciones pagadas. Según reglamento interno de trabajo, “toda ausencia justificada por “otras causas” o injustificada será sancionada con rebajo de salario equivalente a las horas que el Profesor estuvo ausente”

Todo trabajador tiene derecho al beneficio de vacaciones anuales remuneradas, tal como lo advierte el artículo 59 de nuestra Constitución Política¹. La aplicación de esta norma es genérica, tanto para trabajadores de la empresa privada como a los servidores públicos, no obstante ser distinto el marco normativo que regula el régimen de unos y otros.

De acuerdo a la normativa vigente, la relación laboral de las instituciones de enseñanza privada se rige únicamente por las disposiciones del Código de Trabajo, estableciendo este, que todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo, de dos semanas de vacaciones después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, aún cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana²; así mismo, la Ley le da potestad al patrono para que le indique al trabajador el momento en que tiene que tomar sus vacaciones, a fin de no alterar la buena marcha de su empresa, otorgándole al patrono un período quince semanas posteriores a la fecha en que se cumplen esas cincuenta semanas de servicios continuos³.

Nótese que los límites que impone nuestra legislación son mínimos, de tal forma que bien puede el patrono otorgar a sus trabajadores períodos más prolongados de vacaciones, sea en términos generales para todos, o mediante una escala que tome en cuenta la antigüedad, que es la fórmula común, lo que crea una condición más beneficiosa para el trabajador la cual es incorporada a los contratos de trabajo. Una vez que los trabajadores han estado disfrutando de este beneficio, no puede ser variada, posteriormente, en forma unilateral si con ello se perjudica a los trabajadores.

Creemos necesario aclarar, que en los centros privados de enseñanza se ha acostumbrado conceder las vacaciones en forma general en una época que coincida con las vacaciones de los estudiantes —diciembre, enero y durante dos o tres semanas a mitad del período lectivo—; sin embargo, no significa que ese tiempo, efectivamente se acredite como vacaciones de los

¹ 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 es nuestra)

² Artículos 153 y 154 del Código de Trabajo.

³ Artículo 155 ibidem

trabajadores de ese centro de enseñanza; pues en realidad solamente dos semanas de ese lapso de tiempo —o un número superior si el patrono expresa y voluntariamente hubiera acordado un periodo mayor — constituyen las verdaderas vacaciones, el resto del tiempo, aunque el personal no tenga que presentarse al centro de labores, deberá estar a disposición del patrono para participar en reuniones de trabajo, planear los programas de estudio, y para atender cualquier otra actividad docente que el patrono estime conveniente.

Ahora, Usted nos menciona en su nota de consulta, que en la reunión de enero, se les leyó al personal un reglamento interno de trabajo. Creemos conveniente aclararle que para poner en vigencia un reglamento interno de trabajo, todas las empresas, sin excepción por el tipo de actividad a que se dediquen o por el número de trabajadores con que cuenten, deben seguir el trámite de aprobación que establece la ley⁴, a cargo de esta Dirección de Asuntos Jurídicos, propiamente del Departamento de Asesoría Externa.

Además, de acuerdo a nuestros registros, no aparece en este Departamento un reglamento interno de trabajo aprobado a nombre de la empresa Colegio Bilingüe Enrique Malavassi Vargas, pese a que usted nos manifiesta que el reglamento interno de trabajo contiene disposiciones en materia de sanciones disciplinarias, aplicables a los trabajadores del centro educativo que representa. Ello implica que tales disposiciones son totalmente ilegales y como tales, no pueden ser aplicadas a los trabajadores, especialmente cuando se advierte que conllevan perjuicio económico.

Cuando una empresa no tiene un reglamento interno de trabajo vigente no puede aplicar sanciones disciplinarias, salvo las que establecen los artículos 72 y 81 del Código de Trabajo, para los casos de faltas graves. Las sanciones que se impongan con base en un reglamento ilegal bien pueden ser impugnadas en la vía administrativa y subsidiariamente en los Tribunales.

Ahora, en el caso de los profesores que no se presentaron a las reuniones —siempre que no sea en el periodo de vacaciones remuneradas— lo que corresponde es aplicar lo que estipula el inciso g), del artículo 81 del Código de Trabajo, como una de las causas de justo despido. Es importante tener presente que la causal de despido se configura con la ausencia de dos días consecutivos o más de dos alternos dentro del mismo mes calendario, de forma que si las reuniones se llevaron a cabo en menos tiempo y no cumplieron en forma completa tales ausencias, no puede aplicarse la sanción. En ese caso, la única posibilidad es enviar a los profesores que incurrieron en ausencia, una “llamada de atención” haciéndoles ver la necesidad de que cumplan fielmente los horarios.

No omitimos indicarle que el artículo 603 del Código de Trabajo, establece la prescripción de un mes para que el patrono pueda sancionar las faltas en las que incurren sus trabajadores; dicho término perentorio se computará desde que se cometió la falta, o desde que se conocieron los hechos que dan motivo a la sanción.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

Licda. Olga Ma. Umaña Durán
JEFE

TAM/fmch.
Ampo: 6 a) y 17 a)

⁴ El trámite de revisión, aprobación y la vigencia de los reglamentos internos de trabajo tiene su sustento jurídico en los artículos 66,67 y 68 del Código de Trabajo y en el Decreto N°4 de 26 de abril de 1966