

LAS VACACIONES ANUALES

Por *LUPO HERNANDEZ RUEDA*

Concepto

Las vacaciones son el descanso anual obligatorio y retribuído que corresponde al trabajador por cada año de servicio prestado. Su duración está determinada por la ley, el contrato o el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

La definición que antecede contiene las notas características de las vacaciones anuales. A saber:

a) *Es un descanso anual.* El trabajador adquiere el derecho a vacaciones — señala el art. 169 del Código de Trabajo — cada vez que cumpla un año de servicio ininterrumpido en una empresa.

Excepcionalmente, el art. 170 prevé unas *vacaciones proporcionales* en favor de los trabajadores sujetos a contratos de trabajo por tiempo indefinido que, sin culpa alguna de su parte, no pueden tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año, a causa de la índole de sus labores o por cualquier otra circunstancia.

b) *Es un descanso obligatorio.* Esto es, se impone tanto al patrono como al trabajador. Estos no pueden convenir la supresión o reducción del período de las vacaciones. Tan imperioso es el cumplimiento de este descanso que algunos autores (1) estiman

(1) *Alfredo J. Ruprecht, El Derecho a Vacaciones; Su Regulación Legal y Convencional, III Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, España.*

que las vacaciones son una obligación de la sociedad, puesto que “la licencia anual tiene por objeto la recuperación del individuo no sólo de su carácter de tal, sino como integrante de la colectividad en la que se desempeña”.

c) *Es un descanso retribuido*, y retribuido anticipadamente. El salario correspondiente al período de vacaciones debe ser pagado al trabajador el día anterior al de la iniciación de éstas, junto con los salarios que a esa fecha hubiese ganado, y comprende la retribución habitual, incluido el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiese (art. 172, modificado por la Ley 333 del 29 de mayo de 1972).

b) *Es un descanso de duración prefijada, legal o convencionalmente*. La duración del reposo vacacional está determinada por la ley, el contrato individual o el pacto colectivo. El art. 168, modificado, del Código de Trabajo, establece “un período de vacaciones de dos semanas, por cada año de servicio”. El contrato individual y, en particular, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, disponen un descanso mayor para el trabajador, casi siempre proporcional al tiempo de trabajo y a la antigüedad en la empresa.

Las vacaciones proporcionales de que trata el art. 170, a las cuales nos hemos referido precedentemente, también tienen una duración legal determinada. El art. 171, consagra una escala en favor de los trabajadores con más de seis meses hasta aquellos con más de once meses de servicios, que consiste en un día más de vacaciones que el número de meses trabajados.

a) Es un descanso anual obligatorio y retribuido, cuya duración está prefijada legal o contractualmente, *común a todos los contratos*. Desde que el trabajador reúne los requisitos legales para su goce, sea cual fuere la naturaleza del contrato, el trabajador adquiere el derecho a este reposo anual. Las disposiciones relativas a las vacaciones también son aplicables a los aprendices (Art. 182 del Código de Trabajo).

.. *Evolución histórica*

Las vacaciones anuales datan de principios del presente siglo. Se trata de una de las más recientes instituciones de derecho laboral. Originalmente era una licencia que revestía las características

del permiso (2), de una concesión patronal. Con el tiempo, la institución ha evolucionado hasta reunir las características que la tipifican en la actualidad.

El informe IV de la Organización Internacional del Trabajo, sobre vacaciones pagadas (3) resume la evolución de este reposo obligatorio como sigue:

A comienzos del siglo XX, las vacaciones constituían un privilegio del que disfrutaban, principalmente, ciertos funcionarios públicos, el personal administrativo de empresas comerciales e industriales y algunas categorías de asalariados. Al comenzar el nuevo siglo, era muy limitado el número de trabajadores de industria privada a quienes se concedían vacaciones anuales pagadas. Antes de la primera guerra mundial, eran pocas las disposiciones legales que prescribían vacaciones anuales retribuidas y en donde existían abarcaban usualmente categorías especiales de trabajadores. Las leyes de Cantón de Berna (Suiza), promulgadas en 1905 y 1908, concedían vacaciones anuales pagadas a los aprendices y obreros. En Islandia, por ley de 1809, se establecían vacaciones en favor de los aprendices. La mayor amplitud de la Ley austríaca de 1910, relativa a los asalariados de empresas privadas, fue más bien una excepción que una regla durante aquel tiempo. Los acontecimientos en el campo de las vacaciones anuales pagadas se precipitaron durante los años siguientes a la primera guerra mundial. Empero, en 1936 sólo catorce países y dos Cantones suizos habían establecido el derecho legal de los trabajadores a disfrutar de vacaciones. Pero en los últimos quince años, el desarrollo de la legislación sobre el particular ha sido rápido. En 1952, cincuenta y cuatro países cuentan con disposiciones legales sobre vacaciones. El principio del derecho a las vacaciones pagadas consta en la constitución de más de una decena de países, así como

(2) Ludovico Barassi, *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, Pág. 553, Buenos Aires, 1953; Hueck-Nipperday, Compendio de Derecho del Trabajo, Pág. 170, Madrid, 1953.*

(3) OIT, *Inf. IV, las Vacaciones Pagadas, 1953, Págs. 5-6, reproducción que hacemos de la ponencia del Prof. Enrique Mut Rémola, Noticia Histórica sobre la vacación anual retribuida, IV Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Sevilla, España, 1970.*

en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Como bien nos dice Enrique Mut Rémola (4) “la implantación del régimen de vacaciones anuales retribuidas en los diversos países fue impulsada por la OIT, a raíz del Convenio No. 1 de Washington (1919), que mencionó la necesidad del otorgamiento de vacaciones a los trabajadores, que luego, en 1936, mediante los Convenios Internacionales de Trabajo Nos. 52 y 54, y Recomendación No. 47 del mismo año, se reiteró. El Convenio No. 52 sobre vacaciones, se refirió a los que prestaban servicios en empresas industriales, transporte, vialidad, comercio, oficinas, hospitales, hoteles, restaurantes espectáculos y otros establecimientos, excluyéndose del Convenio a los miembros de la familia del patrón. El Convenio No. 54 revisado en 1954, mediante el No. 91, extendió las vacaciones pagadas a la gente de mar, personal embarcado o de a bordo. En el Convenio No. 101, de 1952, se incluyó entre los titulares del beneficio a los trabajadores agrícolas. La regulación que acabamos de mencionar ha pasado al Código Internacional del Trabajo, arts. 351 y siguientes”.

En América, Brasil fue el país que legisló por primera vez en esta parte del mundo, sobre las vacaciones anuales, por ley del 11 de noviembre de 1920 (5).

Las vacaciones anuales en la República Dominicana.

La Ley 427, sobre vacaciones anuales, del 27 de marzo de 1941, estableció entre nosotros el deber del patrono de otorgar vacaciones anuales a sus trabajadores, pero estos debían solicitarlas. Esta ley reconocía a “los empleados de los establecimientos comerciales, las empresas de todas clases establecidas en la República, el derecho a vacaciones anuales de dos semanas con disfrute de sueldo”, derecho que sólo le correspondía “a los empleados de más de un año

(4) Enrique Mut Rémola, *Noticia Histórica sobre la vacación anual retribuida* (ponencia 11-9), III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Sevilla, España, 1970.

(5) Gonzalo Dorantes Reynoso, “El Descanso Anual, Su Regulación Legal y Convencional”, ponencia 11-19, III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo.

de servicio ininterrumpido, asignado a labores fijas en la oficina, establecimiento o talleres que gocen de sueldo pagado por quincena, semanas, mes o por período fijos”. Dicha ley disponía además que el empleado que con derecho a ello no disfrute sus vacaciones anuales en ningún trimestre del año, por negativa del establecimiento o empresa en que trabaja después de haberla solicitado por escrito, “tendrá una indemnización de un mes de sueldo en adición a su corriente”.

Cada empleado al comenzar a disfrutar de sus vacaciones debía estampar su firma dando constancia de ello, al lado de su nombre, en la lista que al efecto debía preparar la empresa o establecimiento, “y esta firma constituirá la prueba en favor del o empresa de haber concedido al empleado firmante, las vacaciones que le corresponden”.

La misma ley disponía “los jefes directores, administradores o encaagados de las empresas que por medio de amenaza o por cualquier otra maniobra destinada a causar coacción en un empleado, obtengan el reconocimiento de éste de haber disfrutado debidamente, podían ser condenados a una multa de veinticinco a cien pesos de multa”.

Reformas introducidas por el Código.

El régimen legal establecido en el 427 de 1941, pasó con algunas variantes al Código de Trabajo de 1951, actualmente vigente. La Exposición de Motivos (6) de dicho Código, al referirse a ello, dice lo siguiente:

Las disposiciones correspondientes a las vacaciones que deben gozar todos los trabajadores después de un período de tiempo determinado, se aparten en muchos aspectos de los que figuran actualmente en la ley de la materia. Innovaciones importantes han sido introducidas al Código en interés de hacer realmente efectivo al disfrute normal del período de vacaciones así como de establecer necesarios temperamentos tendientes a que ningún trabajador pueda ser excluído del ejercicio de ese derecho. Estas Innovaciones son las siguientes: a) el establecimiento formal de la obligación

(6) Trabajo, Boletín de la Secretaría de Estado de Trabajo, año-II, enero-junio de 1951, No. 3, págs. 26-27.

que tiene el patrono de dar vacaciones a sus trabajadores sin que sea necesario que éstos las soliciten; b) la extensión de este período de descanso en favor de todos los trabajadores en general, con excepción de los del campo y de los domésticos; c) el establecimiento de una escala proporcional del período ordinario de las vacaciones en favor de los trabajadores que sin culpa alguna de su parte, no pueden tener oportunidad de prestar en una empresa servicios ininterrumpidos durante un año, a causa de la índole de sus labores o por cualquier otra circunstancia; d) la prohibición relativa al trabajador de prestar servicios, remunerados o no, a ninguna persona durante el período de sus vacaciones; e) la prohibición de compensar o sustituir el derecho de vacaciones, excepto en el caso de que el trabajador dejase de ser empleado de la empresa sin haber disfrutado del período de descanso que le corresponde; f) la pérdida del derecho a compensación pecuniaria en la circunstancia arriba indicada, cuando el contrato de trabajo termine por causa de despido justificado; g) el procedimiento para la distribución de los períodos de vacaciones correspondiente a los trabajadores de una empresa; h) la prohibición de iniciar acciones contra el trabajador durante sus vacaciones, y j) la obligación, a cargo del patrono, de reemplazar temporalmente por otros a los trabajadores en vacaciones cuando, como consecuencia de ellas, las labores encomendadas al personal restante se hubiesen recargado extraordinariamente. Todas estas disposiciones tienen por finalidad la defensa y protección de los respectivos derechos de las partes.

La Ley 338, de 1972

El régimen de las vacaciones anuales establecido por el Código de Trabajo de 1951, fue modificado en 1972, por la Ley 338 del 29 de mayo de dicho año (G. O. No. 9267). El propósito de dicha enmienda fue adaptar nuestra legislación a instrumentos internacionales adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, ratificados por el país. Hasta la fecha, la República Dominicana sólo ha ratificado el Convenio No. 52, sobre vacaciones anuales pagadas, de 1936. Por consiguiente, la reforma introducida por la citada ley, procuró adaptar nuestra ley al referido convenio.

Es lamentable que el legislador de 1972, al modificar el régimen legal sobre las vacaciones anuales, haya retrocedido al

Convenio de la OIT, de 1936, cuando en los pactos colectivos vigentes en el país existen ejemplos más avanzados sobre este reposo obligatorio que pudieron servirle de guía e inspiración.

Dicha ley, a juicio nuestro, merece las siguientes objeciones: a) permite el fraccionamiento de las vacaciones en períodos menores que el mínimo legal establecido por el Código. Consideramos esto perjudicial para los trabajadores. En seis días hábiles de reposo, no se logran los objetivos de orden fisiológico, sociales y técnico—económicos de este descanso anual obligatorio, en la forma que los mismos se alcanzarían en dos semanas de reposo continuo. De manera que el fraccionamiento frustra los fundamentos mismos de este instituto; b) si el propósito era adaptar la legislación nacional al convenio internacional precitado, debió disponerse en dicha ley el aumento del período vacacional “progresivamente con la duración del servicio”, como lo prevé dicho instrumento internacional; c) la ley debió asimismo disponer expresamente, el pago de una suma adicional en beneficio del trabajador para el disfrute pleno de sus vacaciones como es práctica constante en nuestros pactos colectivos de condiciones de trabajo, y recomienda la OIT, habida cuenta de que el salario ordinario correspondiente a ese período está generalmente comprometido. De nada vale un descanso si no se tienen recursos económicos que permitan disfrutarlo plena y sanamente; d) la ley 338 de 1972, rompe la unidad en el léxico del Código de Trabajo. Introduce el término *empleador* que no aparece en él. Ella debió hablar de *patrono*, a fin de mantener la unidad en la terminología legal vigente.

Naturaleza. Fundamentos.

Las vacaciones anuales no son una forma de retribución del trabajador, ni un premio a la buena conducta o fidelidad observadas, ni un permiso o concesión patronal, ni una obligación de carácter asistencial, ni una indemnización (7), sino un *derecho* esencial del trabajador. Se trata esencialmente de un descanso obligatorio, de imperioso cumplimiento. De ahí que se imponga al patrono y al trabajador, y se prohíba al trabajador prestar servicios a otro patrono durante el período de vacaciones. La remuneración de dicho descanso no debe confundirse con su naturaleza. El objetivo de este instituto,

(7) Cas. de 12 de septiembre de 1969; B. J. No. 706, págs. 3012—3023.

como señala Susseking (8) y comparte Ruprecht (9), no es solamente velar por la salud del trabajador o su productividad, sino mucho más amplio y profundo, dado que tiene en mira el progreso técnico, social y económico del país. Por esa razón el incumplimiento de las vacaciones conlleva sanciones penales tanto para el patrono como para el trabajador (10).

Los fundamentos de la institución, son de orden social fisiológico, y técnico—económico (11).

Mediante este reposo anual se persigue reponer las energías perdidas por el trabajador y la falta del contacto del hombre trabajador con la naturaleza para que su organismo alcance un descanso integral, que al mismo tiempo lo libere del tedio que implica la repetición cotidiana de una labor en la empresa, con lo que se evitan los males y peligros de la fatiga.

Este reposo anual contribuye al mejor rendimiento del trabajador en una empresa, le evita accidentes de trabajo por el cansancio, le permite cultivarse, viajar, visitar sus familiares y realizar ciertas actividades humanas y sociales que el cambio de ambiente y la liberación del cumplimiento del deber cotidiano le impide.

Duración de las vacaciones

La duración mínima de este reposo anual obligatorio es de dos semanas. Anualmente, cada vez que cumple un año de servicio ininterrumpido en una empresa, el trabajador adquiere el derecho de un período de vacaciones de dos semanas con disfrute de salario (art. 169).

Convencionalmente, en el contrato individual o en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, se acostumbra a convenir

(8) Arnaldo Sussekind, *Duración del Trabajo y Reposos Remunerados*, Rfo de Janeiro, 1950, pág. 65.

(9) Alfredo J. Ruprecht, *ponencia y Congreso citados, volumen II, pág. 562.*

(10) Los artículos 678, inciso 6, y 679, ordinal 3ro., castigan con multa de treinta a quinientos pesos o con prisión de quince días a seis meses, o con ambas penas a la vez, las violaciones de los arts. del 168 al 183, ambos inclusive.

(11) *Conclusiones del III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* citado, vol. I, pág. 185.

o establecer un lapso mayor de duración del período de vacaciones, generalmente en proporción al tiempo trabajado.

Las vacaciones no pueden ser suspendidas o disminuída a consecuencia de la falta de asistencia al trabajo, cuando estas hayan ocurrido por enfermedad u otra causa justificada (art. 176 del Código de Trabajo). Por razonamiento contrario, pueden ser disminuídas o suspendidas en casos de ausencias o faltas de asistencia al trabajo injustificadas. El art. 41 del Reglamento 7676 de 1951, condiciona esta facultad del patrono. El permite disminuir las vacaciones en caso de falta de asistencia injustificada “siempre que el patrono haya pagado al trabajador esos días no trabajados”.

La duración de las vacaciones en principio, pues, no pueden ser objeto de reducción. Se trata de un derecho reconocido por la ley a los trabajadores que al tenor del IV Principio Fundamental del Código de Trabajo no puede ser objeto de renuncia o limitación convencional, siendo nulo todo pacto en contrario. Sin embargo, el trabajador cuyo contrato de trabajo termine por despido injustificado (art. 175) pierde el derecho de compensación por vacaciones no disfrutadas. Lo mismo ocurre en caso de dimisión injustificada (12).

Cuando se adquiere el derecho a vacaciones

Desde que el trabajador cumple un año de servicio ininterrumpido en la empresa, adquiere el derecho a vacaciones, sea cual fuere la naturaleza de su contrato de trabajo, sea éste por tiempo indefinido, por cierto tiempo, para obra o servicio determinados. La condición esencial, básica, determinante de este derecho, es la prestación del servicio subordinado durante el tiempo determinado por la ley: un año.

No afecta este derecho los casos previstos en el art. 140 del Código de Trabajo, en los cuales el trabajador no presta realmente servicios al patrono, por causas que no le son imputables, y que legalmente se consideran como tiempo efectivamente trabajado, sujeto a salario. “El cambio de patrono por cesión o venta de la empresa, o su fusión con otra, tampoco afectaría la continuidad del tiempo de servicios” (13). Se requiere pues, un vínculo laboral per-

(12) Cas. del 11 de noviembre de 1955; B. J. No. 544, págs. 2402-2419.

(13) Carlos L. Febres Cordero, *Las Vacaciones Anuales Remuneradas*, III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, comunicación II-3.

manente, y un tiempo legal determinado para adquirir el derecho a vacaciones.

Sin embargo, en los supuestos de suspensión legal del contrato, en los que real y efectivamente el trabajador no ha cumplimentado su principal obligación esencial, de prestación del servicio subordinado, obedezca ello a causas provenientes del trabajador (licencia otorgada, enfermedad, accidente de trabajo, etc.), o a razones provenientes del patrono (falta comprobada de materia prima, insuficiencias de fondos, etc.), o por razones ajenas a ambas partes (caso fortuito o de fuerza mayor), el derecho a vacaciones se suspende, porque lo que prima en este derecho es el reposo por el servicio real y efectivamente prestado, no la subsistencia del vínculo jurídico entre las partes, la permanencia en el empleo. De admitirse lo contrario, podría darse el caso del disfrute de dos períodos de vacaciones, si el trabajador trabaja a otro patrono durante la suspensión y si esta se prolonga en el tiempo.

Fraccionamiento o acumulación

El artículo 168, modificado por la ley 338 del 29 de mayo de 1972, permite el fraccionamiento de las vacaciones en períodos “no inferior de seis días hábiles”.

Con anterioridad a la enmienda introducida por la citada ley 338 de 1972, el período de vacaciones no podía ser fraccionado, debía ser disfrutado “íntegramente” (art. 179).

Con Ruprecht (14), entendemos que “el fraccionamiento de la licencia anual en dos o más períodos hace que ésta no pueda cumplir con los fines previstos por el instituto, ya que ni la recuperación física ni el fin sociológico se cumplirían”. Igual criterio sostienen, entre otros, Paul Durand (15) y Ludovico Barassi (16).

La ley no permite la acumulación del período de vacaciones. Aunque el patrono puede variar, en caso de necesidad, la distribución de los períodos de vacaciones, por ninguna circunstancia

(14) *Alfredo J. Ruprecht, ponencia citada.*

(15) *Paul Durand, Tratado de Derecho del Trabajo, t. II, pág. 522, librería Dalloz, París, 1950.*

(16) *Ludovico Barassi, ob. cit., t. II, pág. 365.*

los trabajadores dejarán de disfrutar *íntegramente*, dentro del mismo año, de las vacaciones a que tengan derecho (art. 179).

El art. 40 del Reglamento 7676, de 1951, para la aplicación del Código de Trabajo, completa el texto del citado art. 179, al disponer para el supuesto arriba indicado que las vacaciones “en ningún caso pueden ser fijadas en una fecha posterior a los seis meses después que el trabajador haya adquirido el derecho”. Esto significa que la prohibición de acumular las vacaciones está expresamente consagrada por la ley vigente; consecuentemente, se pierde cada año el derecho a vacaciones no disfrutadas, el cual subsiste como una obligación natural (17) del patrono.

Las vacaciones proporcionales

Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo indefinido que, sin culpa alguna de su parte, no puedan tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año, a causa de la índole de sus labores o por cualquier otra circunstancia, —dispone el art. 170— “tienen derecho a un período de *vacaciones proporcionales* al tiempo trabajado, si este es mayor de seis meses”.

Para la aplicación del citado artículo 170, rige la siguiente escala:

Trabajadores con más de seis meses de servicios, siete días;
Trabajadores con más de siete meses de servicios, ocho días;
Trabajadores con más de ocho meses de servicios, nueve días;
Trabajadores con más de nueve meses de servicios, diez días;
Trabajadores con más de diez meses de servicios, once días;
Trabajadores con más de once meses de servicios, doce días.

Las disposiciones de los artículos 168, 169, 170 y 171 no son aplicables a los trabajadores del campo.

Para ser acreedor de las vacaciones proporcionales de que tratan los artículos 170 y 171 del Código de Trabajo, es necesario la concurrencia de las siguientes condiciones:

(17) Cas. del 23 de febrero de 1968; B. J. No. 687, Págs. 410–417.

a) *El contrato debe ser un contrato por tiempo indefinido.* Esto lo dispone expresamente el art. 170 del Código de Trabajo. Esto significa que las vacaciones proporcionales no corresponden al trabajador ligado por contrato por cierto tiempo o para obra determinada, cuyo contrato sea menor de seis meses, salvo en caso de despido injustificado, puesto que ha sido un acto abusivo del patrono lo que le ha privado del goce de este derecho, a menos que este demuestre que a la terminación definitiva de la obra el trabajador no tendría el tiempo legal requerido para ser acreedor de este derecho.

b) El contrato por tiempo indefinido debe tener una duración mínima “mayor de seis meses”.

c) El Contrato de Trabajo por tiempo indefinido, de una duración mayor de seis meses, *debe haber terminado* “sin culpa alguna” de parte del trabajador. De manera que, si el contrato de trabajo termina por la voluntad del trabajador o por su culpa, éste no tiene derecho a las vacaciones proporcionales, o, mejor dicho, al pago compensatorio equivalente al período proporcional previsto por la ley. En cambio, corresponde este pago, o el goce de las vacaciones proporcionales, cuando el trabajador no pueda tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año, a causa de la índole de sus labores o por cualquier otra circunstancia (art. 170) (18).

Prohibición de trabajar

Durante el período de sus vacaciones, el trabajador no puede prestar servicios, remunerado o no, a ningún patrono.

Esta medida prevista en el art. 173 del Código de Trabajo, tiene el evidente propósito de constreñir al trabajador al disfrute de este reposo anual obligatorio. Por ello, es ilegal, no sólo trabajar las vacaciones con el mismo patrono a fin de lograr una retribución adicional, sino prestarle servicios a cualquier otra persona.

Pero el art. 173 va más lejos. El dispone también que el derecho a vacaciones no puede, en ningún caso, ser objeto de compensación ni de sustitución alguna. Por tanto, el patrono no puede

(18) *La ley hace referencía expresa a los trabajadores (estacionales o por temporada), con un tiempo de servicios prestados mayor de seis meses.*

compensar total o parcialmente el período de vacaciones por causa de anticipos de salarios o deudas personales del trabajador, ya que las vacaciones no son salarios, ni tienen el carácter de salarios, sino que esencialmente constituyen un descanso retribuido. Tampoco puede el patrono, unilateralmente, o el trabajador, convenir con el patrono, la sustitución de las vacaciones: el disfrute del descanso anual se impone, tanto al patrono como al trabajador.

Sólo cuando el trabajador ha dejado de prestar servicios al patrono, cuando ha dejado de ser empleado de un establecimiento o empresa, sin haber disfrutado del período de vacaciones a que tuviere derecho, “recibirá de su patrono una *compensación* pecuniaria equivalente a los salarios correspondientes a dicho período” (art. 173 infine).

Las vacaciones proporcionales de que tratan los arts. 170 y 171 del Código de Trabajo, también pueden ser objeto de compensación pecuniaria, cuando, sin culpa alguna de su parte, el trabajador, ligado por contrato por tiempo o por temporada, se ve impedido de prestar un año de servicios ininterrumpidos al patrono.

Obligaciones del patrono

Independientemente del deber de otorgar real y efectivamente a sus trabajadores el descanso anual de las vacaciones, obligación esencial a cargo del patrono, la reglamentación legal de este derecho del trabajador le impone otras obligaciones al patrono. A saber: a) debe fijar anualmente y distribuir los períodos de vacaciones; b) debe enviar al Departamento de Trabajo copia de dicha distribución; c) debe fijar en lugar visible de su taller, establecimiento o empresa, copia de dicha distribución; d) debe pagar el salario correspondiente a las vacaciones el día anterior al de la iniciación de éstas; e) debe abstenerse de realizar cualquier acto, derecho o acción que perturbe el disfrute de las vacaciones del trabajador; f) está obligado a reemplazar temporalmente por otros a los trabajadores en vacaciones cuando como consecuencia de ellas las labores del personal restante resulten extraordinariamente recargadas (art. 183); g) debe llevar un libro de registro donde consten la duración y fecha de las vacaciones anuales de cada trabajador y otras anotaciones indicadas por la ley; h) está obligado a otorgar el período completo de vacaciones convenido, en forma íntegra e ininterrumpida, salvo fraccionamiento convencional;

i) debe pagar al trabajador y reconocerle cualquier otro derecho adicional que le acuerde su contrato de trabajo o el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Fijación de las vacaciones

Los patronos deben fijar y distribuir durante los primeros quince días del mes de enero de cada año, los períodos de vacaciones de sus trabajadores. Deben además, en el mismo plazo, enviar al Departamento de Trabajo, copia de dicha distribución y fijar otro en lugar visible de sus talleres o establecimiento. El propósito de esta disposición legal prevista en el art. 177 del Código de Trabajo, es permitir a las autoridades cumplir con su deber de vigilancia en la aplicación de las leyes de trabajo.

Los trabajadores cuyo derecho a vacaciones se adquiere con posterioridad al quince de enero, deben ser incluidos por el patrono en nóminas adicionales dentro de los treinta días en que haya adquirido dicho derecho (art. 170).

La copia de la distribución de los períodos de vacaciones deberán contener el nombre del trabajador, número y serie de cédula de identificación personal, cargo que ocupa en la empresa y período fijado para el disfrute de las vacaciones (art. 38 del Reglamento 7676, de 1951).

El art. 179 del Código de Trabajo y el 40 del citado Reglamento, permiten al patrono variar en caso de necesidad, la distribución de los períodos de vacaciones. Pero bajo ninguna circunstancia pueden ser fijadas en una fecha posterior de los seis meses después que el trabajador haya adquirido el derecho.

Todo trabajador al comenzar el disfrute de sus vacaciones, deberá firmar una constancia en un libro registro que llevará el patrono para ese fin, "en ese libro registro deberá indicarse: a) la fecha en que entren a prestar servicios sus trabajadores, y la duración de las vacaciones anuales pagadas a que cada uno tenga derecho; b) la fecha en que cada trabajador tome sus vacaciones anuales pagadas; c) la remuneración recibida por cada trabajador durante el período de sus vacaciones anuales pagadas. En caso de no saber firmar, estampará sus huellas digitales (Art. 180, modificado por la ley 338, de 1972).

El salario de las vacaciones

La ley dispone asimismo, que el salario correspondiente al período de vacaciones debe ser pagado al trabajador el día anterior al de la iniciación de éstas, junto con los salarios que a esa fecha hubiese ganado, comprendiendo dicho salario la retribución habitual y el “equivalente de su remuneración en especie, si la hubiese” (art. 172, modificado por la Ley No. 338, de 1972).

Si el salario del trabajador es pagado por labor rendida, el cálculo de esta se hará con el promedio diario de los salarios devengados durante el último año, de servicio prestado.

Criterio semejante establece el art. 174 para el cálculo de la compensación en los casos excepcionales en que la ley lo permite cuando el salario del trabajador sea pagado por labor rendida.

El referido texto establece que dicho cálculo se hará “con el promedio diario de los salarios devengados durante los últimos doce meses o al período menor de un año que haya disfrutado el candidato a vacaciones”.

Es obligación del patrono pagar este salario completo. El mismo no puede ser reducido por concepto de anticipos de salarios hechos por el patrono, ya que ello “conllevaría a una desnaturalización de los fines y propósitos de la institución del derecho a vacaciones” (19).

Tampoco este salario puede ser objeto de descuentos por sumas adeudadas o por concepto de obligaciones civiles contraídas por el trabajador en ocasión de servicios prestados a éste o su familia por un vehículo del patrono, o deudas civiles o comerciales, o por cualquier otro concepto (20).

Igualmente es criterio de las autoridades administrativas del trabajo, que “el trabajador renunciante no pierde el derecho a la compensación pecuniaria de su período vacacional no disfrutado”, ya que “los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores no

(19) *Consulta evacuada por la Sección de Relaciones Internacionales y Estudios Laborales de la Secretaría de Estado de Trabajo, Revista del Trabajo, año III, julio-Diciembre, 1958, Nos. 12-11, pág. 129, consulta No. 22.*

(20) *Revista de Trabajo citada, consulta No. 35, pág. 135.*

pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional, según reza el IV Principio Fundamental del Código de Trabajo” (21).

El Artículo 181

Este cánón legal establece una prohibición de importancia, a tono con el propósito y fundamentos de las vacaciones anuales. Durante el período de vacaciones—dispone dicho texto—el patrono no puede iniciar contra el trabajador que las disfrute, ninguna de las acciones previstas en este Código. Por acciones entendemos no solo la acción en justicia, sino también los derechos que la ley acuerda al patrono. Consecuentemente, en nuestra opinión, el patrono no puede ponerle fin al contrato durante el período de vacaciones.

En virtud del art. 181 del Código de Trabajo, existe una suspensión legal del ejercicio de cualquier derecho reconocido por la ley al patrono.

El criterio de nuestra Corte de Casación parece ser otro. Ella ha juzgado que:

... si bien es cierto que durante las vacaciones del trabajador el patrono no puede iniciar ninguna acción en su contra, también es verdad que esa prohibición no se extiende al caso en que el trabajador cometa en el período de vacaciones, alguna falta contra el patrono que configure el hecho previsto en el art. 7 de la Ley 56, de 1965 que es un caso específico de despido que puede operarse esté o no el trabajador en vacaciones, siempre que se trate, como en la especie, de una empresa autónoma del Estado. (Sent. del 3 de abril de 1970, B. J. No. 712, Pág. 592).

Estamos en desacuerdo con el criterio de nuestro más alto tribunal de justicia. La falta prevista en el art. 7 de la ley 56 de 1965, no autoriza al patrono a despedir al trabajador en vacaciones, aunque se trate de una empresa autónoma del Estado.

El art. 7 de dicha ley prohíbe “la suspensión voluntaria de actividades en las oficinas públicas o municipales e institutos autónomos del Estado, cual que sea la causa que se alegue o invoque para las mismas”. Si el trabajador se encuentra en vacaciones, no

(21) *Revista de Trabajo precitada, consulta No. 32, Pág. 134.*

tiene que prestar servicios a la empresa, y, consecuentemente, no se puede sostener que en su caso se trata de una suspensión voluntaria de labores.

El art. 7 de la ley 56 de 1965, dispone que “los empleados que por palabras, escritos, comunicados o proclamas, inciten la suspensión de actividades o la provoquen, serán separados de su cargo y castigados con las penas indicadas en el art. 6” de dicha ley.

En el supuesto que un trabajador en el disfrute de sus vacaciones incurra en estos hechos, no se puede sostener, como ha expresado nuestra Corte de Casación, que “la falta contra el patrono que configura el hecho previsto en el art. 7 de la ley 56, de 1965, que es un caso específico de despido que puede operarse esté o no el trabajador en vacaciones, siempre que se trate de una empresa autónoma del Estado”, porque este criterio contradice los fundamentos del derecho a vacaciones, y se aparta de los propósitos esenciales de las normas de trabajo y de principios que informan nuestro derecho civil; a menos que no lo disponga la ley expresamente, no se puede derogar una disposición de orden público establecida por una ley especial, como la dispuesta por el art. 181 del Código de trabajo, para la protección de uno de los más vitales e importantes derechos del trabajador, el de las vacaciones anuales, en cuyo fundamento no solo está involucrado el trabajador como persona humana, sino el interés mismo de la colectividad; es decir, para que el criterio de nuestra Corte de Casación sea sostenible, la ley 56 de 1965, debió disponer expresamente la derogación del art. 181, estableciendo la facultad del patrono de rescindir el contrato de trabajo, durante las vacaciones, si el trabajador incurre en los hechos que ella sanciona.

Prueba y prescripción

En lo concerniente a la prueba de las vacaciones anuales, rigen los principios generales sobre la prueba, aplicables en materia laboral. El trabajador demandante, si el patrono discute su derecho a vacaciones, deberá establecer que reúne los requisitos legales para el goce de las mismas, o para ser acreedor a su compensación pecuniaria, en los casos en que excepcionalmente la ley lo permite.

Si el derecho a dicho reposo anual no se discute, el patrono estará obligado a establecer, para liberarse de toda responsabilidad, la prueba de que ha otorgado las vacaciones anuales al trabajador, o que le ha pagado la compensación pecuniaria correspondiente en los casos en que la ley lo permita.

El término para la prescripción es de tres meses (art. 660), a partir de la fecha en que la acción pueda ser ejercida (art. 661). El plazo comienza a correr pues, un día después de la fecha en que las vacaciones han sido fijadas por el patrono, al tenor de la ley, o un día después de la fecha en que ha sido pospuesto su disfrute, en caso de que el patrono haya cambiado o pospuesto la fecha de sus vacaciones al trabajador.

Las vacaciones y nuestra Corte de Casación

Nuestra Suprema Corte de Justicia, en funciones de Corte de Casación, ha dictado numerosas sentencias sobre las vacaciones anuales. Ella ha juzgado que *la ley No. 427, del año 1941, prescribe que las vacaciones anuales no podrán ser negadas, suspendidas o disminuídas como consecuencia de las inasistencias de los empleados por quebrantos de salud debidamente justificados; que, por consiguiente, y salvo los casos de fuerza mayor, el patrono tiene el derecho de negar, suspender o disminuir las vacaciones, en todos los demás casos en que el trabajador haya dejado de asistir a su trabajo* (Sentencia del 11 de septiembre de 1951, B. J. No. 494, págs. 111—119); *la ley 427 del año 1941, consagra el derecho del trabajador de tener un descanso en el período abarcado por su contrato, y no el de cobrar suma alguna por un tiempo ya pagado* (Sent. del 5 de septiembre, 1952; B. J. No. 506, págs. 1636—1641); *el trabajador adquiere el derecho de vacaciones cada vez que cumpla un año de servicio ininterrumpido en el establecimiento o empresa en que trabaje* (Sent. del 11 de septiembre de 1951; B. J. No. 494, págs. 1116—1119). *Prueba de las vacaciones. A quien corresponde. Derecho a una indemnización en caso del trabajador no haber obtenido vacaciones, no obstante haberlas solicitado.* (Sent. del 28 de febrero de 1952; B. J. No. 499, págs. 308—319; *la ley No. 637 de 1944, sobre Contratos de Trabajo, no ha derogado las disposiciones de la ley No. 427, de 1941, sobre Vacaciones* (Sent. del 20 de diciembre, de 1951; B. J. No. 497, págs. 1722—1735; Sent. del 20 de diciembre de 1951; B. J. No. 497, págs. 1735—1744; Sent. del 20 de

diciembre, 1951; B. J. No. 497, págs. 1745—1753; Sent. del 20 de diciembre de 1951; B. J. No. 497, págs. 1754—1763; Sent. del 20 de diciembre de 1951; B. J. No. 497, págs. 1764—1772). *La denominación de empleados contenida en la ley 427, de 1941, incluye necesariamente a los trabajadores u obreros que reúnan las condiciones del articulado 2do. de la ley 427, de 1941* (sent. del 30 de abril de 1952, B. J. No. 501, págs. 894—905); *Artículos 1ro. y 7mo. de la ley 427 del año 1941. Dichos textos no se refieren a casos diferentes, sino a uno solo* (Sent. del 9 de julio de 1953; B. J. No. 516, págs. 1190—1204). *Artículo 175 del Código de Trabajo. La validez de lo dispuesto sobre vacaciones en este texto, depende de lo que sobre el despido establezca el Tribunal* (Sent. del 1 de septiembre de 1953; B. J. No. 518, págs. 1653—1662). *El pago de las sumas por concepto de vacaciones no disfrutadas está supeditado a que el despido sea injusto, o a la terminación normal del contrato. Artículos 173 y 175 del Código de Trabajo* (Sent. del 4 de agosto de 1955; B. J. No. 541, págs. 1623—1629); *las consecuencias legales derivadas de la dimisión injustificada, de acuerdo con el sentido del artículo 175 del citado Código, despoja de todo derecho de compensación, por concepto de vacaciones no disfrutadas, al trabajador en falta* (Sent. del 11 de noviembre de 1955; B. J. No. 544, págs. 2402—2419). *Según el artículo 173 del Código de Trabajo, las vacaciones deben concederse real y efectivamente para coadyuvar a la salud de los trabajadores, y que, como única excepción, la parte final de dicho texto permite la compensación de las vacaciones del último año en forma taxativa; que, enlla especie, al pasar de ese límite el tribunal a—quo hizo una errónea aplicación del referido artículo; que, por otra parte, la circunstancia de que el abogado de la Compañía no hiciera específicamente, ese alegato ante el juez del fondo, no liberaba a éste de la obligación de comprobar si las conclusiones de los trabajadores en ese sentido, excedían los límites que taxativamente ha fijado la ley* (Sent. del 17 de noviembre de 1967, B. J. No. 684, págs. 2194—2204); *que el pago de 14 días por concepto de vacaciones no disfrutadas, hecho por el recurrente, correspondía a un período extinguido, por lo cual cumplió con ello una obligación natural; y que un pago hecho en esas condiciones no puede ser opuesto a una nueva obligación relativa a un período subsiguiente, como el que reclamó en la especie el actual recurrido* (Sent. del 23 de febrero de 1968, B. J. No. 687, págs. 410—417); *que si bien es cierto que durante las vacaciones del trabajador el patrono no puede iniciar ninguna*

acción en su contra, también es verdad que esa prohibición no se extiende al caso en que el trabajador cometa en el período de vacaciones, alguna falta contra el patrono que configure el hecho previsto en el art. 7 de la ley 56, de 1965, que es un caso específico de despido, que puede operarse esté o no el trabajador en vacaciones, siempre que se trate, como en la especie, de una empresa autónoma del Estado (Sent. del 3 de abril de 1970, B. J. No. 713, págs. 585—594). Caso de vacaciones reconocidas a trabajadores que prestaron servicios desde el año 1964 hasta fines del año 1966, en las labores de construcción de silos y anexos para Molinos Dominicanos (Sent. del 12 de julio de 1968, B. J. No. 692, págs. 1564—1572) Las prestaciones por vacaciones no pagadas no tienen el carácter de indemnizaciones (Sent. del 12 de septiembre de 1969, B. J. No. 796, págs. 3012—3023); las prestaciones por concepto de vacaciones escapan a la compensación que establece la ley 6070 del 9 de octubre de 1962, ya que no tiene el carácter de indemnizaciones (Sent. del 12 de septiembre de 1969, B. J. No. 706, págs. 3012—3023); que las vacaciones proporcionales y la regalía pascual, son derechos que corresponden por la ley a los trabajadores, y no habiendo probado el patrono que las hubiese pagado, al tener el reclamante más de ocho meses trabajando en la empresa, procedía su otorgamiento, tal como se hizo, ya que dichos derechos no son privativos como lo afirma erróneamente el recurrente, para los contratos de trabajo de naturaleza indefinida (Sent. del 27 de octubre de 1971, B. J. No. 731, págs. 2997—3003).