



PERVERSA NORMA SOBRE TOMA DE VACACIONES

PERVERSA NORMA SOBRE TOMA DE VACACIONES

El [Decreto Supremo 7409](#) trae una extraña regla sobre acumulación de vacaciones, a pesar de que el tema ya fue resuelto por la normativa constitucional respecto a la prescripción de derechos laborales.

No se trata simplemente de no-acumulación, sino que además el tema es abordado por el lado sancionador contra el empleador, siendo dicha penalidad la acumulación de vacaciones, dándole con esto un insólito carácter.

Para un buen entendimiento de lo ocurrido y su relevancia actual se requiere desglose ordenado de ideas.

El [Decreto Supremo 7409](#) regula:

ARTÍCULO 2.- (MODIFICACIÓN).

Se modifica el Artículo 33 del Decreto Supremo N° 224, de 23 de agosto de 1943, con el siguiente texto:

"Artículo 33.-

*I. La vacación anual no será compensable en dinero, salvo el caso de terminación del contrato de trabajo y será ejercida conforme al rol de turnos que formule el patrón. **No podrá ser acumulada**, excepto cuando:*

- a) Exista acuerdo mutuo por escrito;*
- b) Exista omisión del empleador en la formulación del rol de turnos;*
- c) El empleador no haya permitido el uso de las vacaciones.*

II. Exista o no el rol de turnos, la trabajadora o el trabajador podrá solicitar por escrito y de manera excepcional:

- a) El goce fraccionado de su vacación, dividida ésta en no más de tres (3) períodos en cada gestión;*
- b) El uso de medias jornadas laborales de vacación, las cuáles sumadas no deberán sobrepasar cinco (5) días de su vacación anual."*

El [Boletín Laboral 263](#) hizo un análisis sobre acumulación o no de vacaciones debido a que la original redacción del Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo (de 1943) traía similar medida.

Aquel decía:

¿Se puede acumular vacaciones por máximo 2 años?

Cada 1 de enero sube el costo financiero de días de vacación sin tomar. Esto lleva a la gerencia de recursos humanos a preguntarse si aun está vigente la acumulación máxima por 2 años que típicamente se aplicaba.

Para responder a la pregunta es preciso entender el tema en el marco de una correlación de términos que usa la ley: Acumulación de vacaciones y Prescripción del derecho vacacional.

a) Artículos 33 y 163 del Reglamento a la Ley General del Trabajo

Capítulo II

De los descansos anuales

Artículo 33°.- La vacación anual no será compensable en dinero, salvo el caso de determinación del contrato de trabajo. No podrá ser acumulada, salvo acuerdo mutuo por escrito y será ejercida conforme al rol de turnos que formule el patrono.

El Instituto jurídico más apropiado que permite entender el término acumulación es Prescripción, entendida como la extinción de un derecho que se supone abandonado por su titular, en este caso el trabajador quien no hizo uso de su descanso anual:

Título XI

De la Prescripción y de las Sanciones

Artículo 163°.- Las acciones y derechos emergentes de la Ley que se reglamenta, se extinguirán en el término de dos años, a partir de la fecha en que nacieron.

b) Artículo 120 de la Ley General del Trabajo

TITULO XI DE LA PRESCRIPCION Y DE LAS SANCIONES

ARTICULO 120° Las acciones y derechos provenientes de esta Ley, se extinguirán en el término de dos años de haber nacido de ellas.

c) Constitución Política del Estado

Artículo 48. IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

Ante la contraposición entre ambos lineamientos (no acumulación por más de 2 años y por tanto prescripción del derecho no ejercitado Vs. imprescriptibilidad) prevalece el de mayor jerarquía jurídica (es decir la Constitución).

No obstante, dicha imprescriptibilidad de los derechos laborales abarca desde el momento de la promulgación de la Constitución (7.2.2009) sin efecto retroactivo. Por ello, el plazo de dos años del artículo 163 del Reglamento de la Ley Laboral (coincidente con el artículo 120 de la Ley General del Trabajo) tiene alcance entre el 7 de febrero de 2007 y el 7 de febrero de 2009. Así, todo derecho no ejercido (incluido el derecho al descanso vacacional) por periodos previos al 7 de febrero de 2007 están prescritos y viceversa.

Ante tal situación en consulta al Ministerio de Trabajo para un caso concreto, la respuesta fue peor que el problema:

3.- ANALISIS LEGAL.

Que, del análisis de la solicitud de la Sra. [REDACTED] se establece que existió una relación laboral con el [REDACTED], por más de 5 años y 20 días, correspondiéndole las vacaciones determinadas por las normas laborales referidas a este descanso, la parte denunciada mantiene que las vacaciones no tomadas por más de 2 gestiones pierden su efecto de ser usados o pagados a la desvinculación del trabajador, siendo errada esta apreciación, recordando que nos encontramos en el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia y se debe aplicar toda su normativa a favor del trabajador y no así con normas en contra los trabajadores.

La doctrina de la vacación laboral anual se halla sustentada por la necesidad que tiene el trabajador de renovar su fuerza productiva, su salud física y mental y el desarrollo intelectual y moral para un mejor desempeño de sus actividades laborales, consiguientemente y por disposición del Art. 33 del Decreto Reglamentario N° 224 de 23 de agosto de 1943 se tienen como reglas generales en cuanto a su otorgación las siguientes:

La vacación anual no puede ser acumulada y será ejercida cada año, conforme al rol de turnos que formule la parte empleadora.

La vacación no es compensable en dinero.

Sin embargo el pre nonbrado artículo también establece importantes excepciones para ambas reglas en el primer caso respecto a la no acumulabilidad de las vacaciones se tiene la salvedad de que exista un acuerdo mutuo y por escrito ambas partes, en lo que concierne a la no compensación económica de las mismas, se tiene la salvedad que cuando concluye el contrato de trabajo, sea por despido o renuncia, las vacaciones pendientes pueden ser compensadas en dinero, en atención a que resulta imposible que el trabajador pueda hacer uso de la vacación cuando ya no existe una relación laboral.

Con referencia a la primera regla en el entendido de que las vacaciones no son acumulables y se ejercitan cada año según un rol de turnos propuesto por la parte empleadora, resulta importante puntualizar que la vacación al ser un derecho que se consolida luego de que el trabajador haya cumplido un año de servicios, el titular de este derecho debe hacer uso del descanso que le corresponde dentro del año siguiente de su fecha aniversario de inicio de la relación laboral, conforme a un rol de turnos que formule el empleador, vale decir, hasta que no se acumule una nueva vacación, dada la prohibición dispuesta por la misma norma laboral referida a que este derecho no puede ser acumulado, sin embargo, la misma norma ha establecido que en caso de darse una acumulación, debe existir imperativamente un acuerdo escrito entre partes, donde se

3.- ANALISIS LEGAL.

Que, del análisis de la solicitud de la [REDACTED] se establece que existió una relación laboral con [REDACTED] por más de 5 años y 20 días, correspondiéndole las vacaciones determinadas por las normas laborales referidas a este descanso, la parte denunciada mantiene que las vacaciones no tomadas por más de 2 gestiones pierden su efecto de ser usados o pagados a la desvinculación del trabajador, siendo errada esta apreciación, recordando que nos encontramos en el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia y se debe aplicar toda su normativa a favor del trabajador y no así con normas en contra los trabajadores. La doctrina de la vacación laboral anual se halla sustentada por la necesidad que tiene el trabajador de renovar su fuerza productiva, su salud física y mental y el desarrollo intelectual y moral para un mejor desempeño de sus actividades laborales, consiguientemente y por disposición del Art. 33 del Decreto Reglamentario N° 224 de 23 de agosto de 1943 se tienen como reglas generales en cuanto a su otorgación las siguientes:

La vacación anual no puede ser acumulada y será ejercida cada año, conforme al rol de turnos que formule la parte empleadora.

La vacación no es compensable en dinero.

Sin embargo el pre nombrado artículo también establece importantes excepciones para ambas reglas en el primer caso respecto a la no acumulabilidad de las vacaciones se tiene la salvedad de que exista un acuerdo mutuo y por escrito ambas partes, en lo que concierne a la no compensación económica de las mismas, se tiene la salvedad que cuando concluye el contrato de trabajo, sea por despido o renuncia, las vacaciones pendientes pueden ser compensadas en dinero, en atención a que resulta imposible que el trabajador pueda hacer uso de la vacación cuando ya no existe una relación laboral.

Con referencia a la primera regla en el entendido de que las vacaciones no son acumulables y se ejercitan cada año según un rol de turnos propuesto por la parte empleadora, resulta importante puntualizar que la vacación al ser un derecho que se consolida luego de que el trabajador haya cumplido un año de servicios, el titular de este derecho debe hacer uso del descanso que le corresponde dentro del año siguiente de su fecha aniversario de inicio de la relación laboral, conforme a un rol de turnos que formule el empleador, vale decir, hasta que no se acumule una nueva vacación, dada la prohibición dispuesta por la misma norma laboral referida a que este derecho no puede ser acumulado, sin embargo, la misma norma ha establecido que en caso de darse una acumulación, debe existir imperativamente un acuerdo escrito entre partes, donde se

Página - 3 -



Estado Plurinacional de Bolivia
Ministerio de Trabajo y Empleo



determine los pormenores respecto a las fechas en las cuales se hará uso de las mismas, es decir, debe existir previamente un convenio, carta o memorándum, donde se insertará un proveído de aceptación, rechazo, prórroga o suspensión de este derecho; de igual manera puede darse el caso de existir silencio por parte del empleador respecto a la solicitud escrita realizada por el trabajador para hacer uso de este derecho dentro del año que debe ser concedido, implicando la aceptación tácita de los términos expuestos por el empleador.

En este sentido, debe comprenderse a cabalidad la naturaleza y la finalidad de la vacación, y por consecuencia la obligación que tiene el empleador de asegurar a sus trabajadores el uso y goce del mismo, estableciendo para ello los correspondientes turnos o rol de vacaciones, quedando a la libre decisión del trabajador el hacer uso de las mismas o no, liberando de esta manera la responsabilidad del empleador o, en su defecto convenir mutuamente su postergación; Existiendo como una excepción, la posibilidad de compensación económica cuando al trabajador no se le haya concedido la vacación en la oportunidad que le correspondía, razón por la cual debe establecerse la compensación por un beneficio establecido en la Ley que le ha sido negado por el patrono o empresario, un razonamiento contrario, implicaría, desconocer la finalidad de este derecho vinculado al descanso remunerado anual por un periodo más amplio a los descansos diarios y semanales, reponiéndose así el trabajador de la fatiga que ocasiona el trabajo, atendiendo inadecuadamente las necesidades de carácter familiar y personal.

Que, de acuerdo a denuncia verbal de la [REDACTED] se tuvo un rol para las vacaciones pero no existió oportunidad, ya que el Banco se rige por su Reglamento Interno de Trabajo y la Ley General del Trabajo y demás normas laborales en vigencia demostrando que existe una relación laboral ya que dicha relación reúne todas las características que establece el DECRETO SUPREMO 28699 Art. 2.- (RELACION LABORAL)... a. La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador. b. La prestación de trabajo por cuenta ajena. c. La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones, por lo que solicita se le cancele las vacaciones pendientes y acumuladas.

5.- CONCLUSIONES.

Por todo lo expuesto y considerado, que en la audiencia de conciliación no se logró llegar a ninguna solución de parte de la [REDACTED] con C.I. N° [REDACTED] en representación del Bco. BIE S.A., (Empleador), sobre pago de Vacaciones devengadas, existiendo previa solicitud verbal por la parte denunciante, tomando en consideración el Instructivo MTEPS/VTIPS N° 0002, 015, de 12 de febrero de 2015, mi Autoridad declina competencia ante autoridad llamada por ley, en resguardo de los derechos laborales de la Sra. Ángela Jhael Crespo Calatayud con C.I. N° 4371436 LP, sin que implique de modo alguno desprestigio o desamparo a la trabajadora, a efectos que se pueda dar solución a la presente denuncia, dentro los alcances de los Arts. 222 y 223 del Código Procesal de Trabajo.

Es cuanto informo a la autoridad para los fines consiguientes
Atentamente,

c.c Arch.
Adj. Antecedentes
CCS Fs. 26

[Handwritten signature]
AUTORIDAD DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

CONCLUSION

Desde el 7 de febrero de 2007 hasta el presente las vacaciones se están acumulando, sin prescribir. Es decir, no se están perdiendo, prescribiendo o anulando.

Entonces, ¿Cuál podría ser la razón por la cual el reciente Decreto Supremo 4709 estuviera explícitamente manipulando un tema tan sensible como lo es la prescripción/no acumulación de derechos laborales (para el caso concreto, el derecho a vacación), más aún considerando que el tema ya está claro por normativa constitucional?

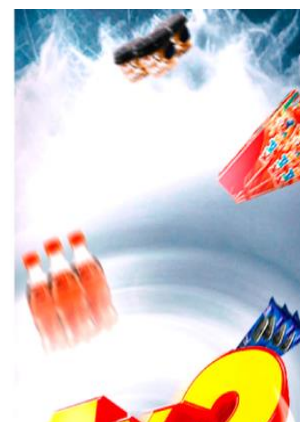
Hay varias hipótesis:

- a. Prevención de conflictos, cual es la esencia de la existencia misma del instituto Prescripción: El acreedor excesivamente negligente no puede continuar ejerciendo derechos extintos por el paso del tiempo.
- b. Un error conceptual.
- c. Un error intencional.

En el contexto histórico, prevención de conflictos y bien común no es algo que caracteriza al régimen. Contrariamente, se ha venido criticando exacerbación social por el exceso de grupos rentistas perjudicando al estado de bienestar. Como un ejemplo,

Rentismo en Bolivia disminuye el bienestar y la producción

A pesar del “impacto positivo” generado por la bonanza de las materias primas (gas, minerales, soya), “el número de conflictos motivados por diversas exigencias sociales a favor de la obtención de rentas que provengan de las arcas del Estado no se redujo como podría haberse esperado,...



https://elpais.bo/economia/20181104_rentismo-en-bolivia-disminuye-el-bienestar-y-la-produccion.html

Podría también pensarse en una equivocación originada en emitir rápidamente algo novedoso en materia laboral para el 1 de mayo de 2022. La idea podría desecharse tempranamente provisto que, en relación con lo señalado en el párrafo previo, quien administra el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es la Central Obrera Boliviana, sin mucha técnica ni ciencia; contrariamente, las acciones estatales en el ámbito laboral buscan beneficiar intereses personales de dirigentes y grupos afines (especialmente, trabajadores mineros y trabajadores fabriles), ampliamente conocido. Así, se desecha un error pasajero.

Por su parte, una equivocación deliberada parece lo que mas se acerca a la realidad. Una mirada más amplia a la redacción de la norma (junto a recientes casos suscitados) da pistas:

ARTÍCULO 2.- (MODIFICACIÓN).

Se modifica el Artículo 33 del Decreto Supremo N° 224, de 23 de agosto de 1943, con el siguiente texto:

"Artículo 33.-

*I. La vacación anual no será compensable en dinero, salvo el caso de terminación del contrato de trabajo y será ejercida conforme al rol de turnos que formule el patrón. **No podrá ser acumulada, excepto cuando:***

a) Exista acuerdo mutuo por escrito;

b) Exista omisión del empleador en la formulación del rol de turnos;

c) El empleador no haya permitido el uso de las vacaciones.

*II. **Exista o no el rol de turnos, la trabajadora o el trabajador podrá solicitar por escrito y de manera excepcional:***

a) El goce fraccionado de su vacación, dividida ésta en no más de tres (3) períodos en cada gestión;

b) El uso de medias jornadas laborales de vacación, las cuáles sumadas no deberán sobrepasar cinco (5) días de su vacación anual."

Nótese:

- a. La línea básica que ofrece el texto es no acumulación de vacaciones (contra el lineamiento constitucional sobre imprescriptibilidad de los derechos laborales).
- b. La acumulación de vacaciones es el efecto (tipo sanción) de ocurrir algunas situaciones muy concretas como omitir el empleador la emisión del rol de turnos de goce vacacional, lo

cual es muy lógico. Pero, la penalidad también aparece en caso de que el empleador no permita el uso de vacaciones:

| *c) El empleador no haya permitido el uso de las vacaciones.*

¿Qué tendría que ocurrir para que el empleador no permita goce vacacional de un dependiente?

Alguna anómala y extraordinaria situación como la imposibilidad de último minuto de comunicar cambio de decisión por motivos productivos o de carga laboral, lo cual denotaría algún grado de improvisación en la empresa. No obstante, la búsqueda de más ejemplos queda salvada por los dos últimos párrafos del decreto analizado (II. a y b) por los cuales un trabajador puede solicitar goce discrecional de vacación en cualquier momento, cuya denegatoria por el empleador trae consigo el castigo:

| *II. Exista o no el rol de turnos, la trabajadora o el trabajador podrá solicitar por escrito y de manera excepcional:*

| *a) El goce fraccionado de su vacación, dividida ésta en no más de tres (3) períodos en cada gestión;*

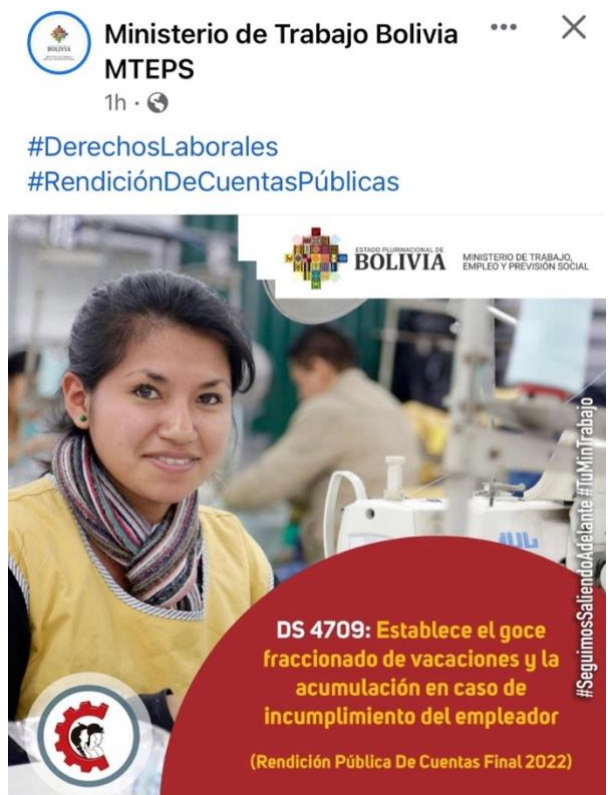
| *b) El uso de medias jornadas laborales de vacación, las cuáles sumadas no deberán sobrepasar cinco (5) días de su vacación anual."*

Ya se empezaron a ver ejemplos emanados de trabajadores sindicalizados, intentando imponer sus propias fechas de descanso (por ejemplo, la siempre deseada vacación escolar de invierno y las fiestas de fin de año), amenazando sobre las consecuencias que no concedérseles el beneficio:

De acuerdo a la nota de 14 de febrero de 2023, he representado la determinación de vacaciones impuesta, solicitando el retorno a mi fuente laboral a cumplir con mis funciones en la empresa [REDACTED] el mismo que no registra la fecha que hare uso de las vacaciones de la gestión 2021, aclarando ante su distinguida persona que las vacaciones no sean acumuladas, solicitando se me otorgue las vacaciones a partir del 1 de junio de 2023, los 21 días hábiles adeudados que exige la norma laboral, asimismo las vacaciones de la Gestión 2022, me sean otorgadas a partir del mes de diciembre de esta gestión, por lo que reitero retornar a mi fuente laboral a partir del día 16 de febrero de 2023, extremo que pido se tenga presente y me sea comunicada mi retorno.

Así, se puede apreciar que haber la autoridad resucitado el tema prescripción para el instituto vacación no fue casual sino con una astuta intención de permitir que el dependiente tome descanso en sus fechas deseadas, bajo penalidad en caso de impedírsele (tal y como fuera un incumplimiento). Inclusive, el Ministerio de Trabajo lo publicitó recientemente en tal sentido, con lo cual los casos están empezando a aparecer:

Por su parte, todos los temas sobre descanso vacacional traen interpretaciones de lo mas variadas, sumándosele ahora el asunto Acumulación. Referencialmente (se señala con * la línea que sigue Amestegui Asesores Laborales por tener sustento normativo):



TEMA	TEORIA 1	TEORIA 2	TEORIA 3
Activación de Vacación	Cumplido un año.	Cumplido un año y un día. *	
Escala de vacaciones	Los primeros 4 años generan 15 días hábiles por año.	Los primeros 5 años generan 15 días hábiles por año. *	
Salario durante vacación	El Total Ganado de los tres últimos meses	El Total Ganado de los tres últimos meses, tomando solamente en consideración ingresos no condicionales. *	El Promedio de Ingresos de los últimos 90 días calendario al comienzo de la vacación.

Cálculo para pago en finiquito de días de vacación	Promedio Indemnizable por el número de días laborales de vacación debidas.	Promedio Indemnizable por el número de días de vacación debidas. *	
Cómputo de vacación tomada en sábado en empresas comerciales y de servicios atendiendo en jornada acortada (DS 2613)	Se computará como medio día de vacación.	Se computará como día completo de vacación, al igual que fuera día completo de ausencia injustificada en caso de falta. *	No puede haber vacación en sábado.

Sugerimos la adopción en todo centro laboral de una [Política sobre Uso y Goce de Vacaciones](#) que permita al empleador y sus dependientes conocer en todo momento los derechos y obligaciones que les asisten, dando al tema mismo un carácter de urgencia porque sus repercusiones, efectos y alcance involucran al conjunto familiar.



[ABC del Suscriptor](#)



Mercado 1328
Piso 9, Of. 904
Tel. (+591 2) 204214 / 2201036
e-mail: info@aal.com.bo
aal.com.bo/

La Paz, Bolivia