

VACACIONES COLECTIVAS: ADELANTO DE VACACIONES O SUSPENSIÓN

752

2 de diciembre de 2025

Damos vacaciones colectivas a fin de año, pero tenemos empleados que ingresaron a mitad de año, ¿cómo sugiere manejar esa situación?

Siempre que contraten a mitad de año, deben advertir en la carta oferta de empleo, que tienen vacaciones colectivas a fin de año, debido al tipo de negocios.

Y en cuanto al período en que la empresa estará cerrada y todo el personal estará de vacaciones, hay una solución totalmente legal y otra solución muy utilizada en la práctica con mínimos riesgos.

La solución legal es acordar una suspensión del contrato de trabajo según lo previsto en el artículo 51.1 del CT. Algunas empresas lo acuerdan sin remuneración, otras con remuneración y otras más con una parte de la remuneración habitual.

Cualquiera de ellas es legal, y lo ideal es que no se deje para último minuto, sino que se acuerde desde el inicio de la contratación, pues todo el que inicia un nuevo trabajo tiende a aceptar ese tipo acuerdo sin quejas.

La otra solución muy frecuente en la práctica son los acuerdos de adelanto de las vacaciones.

Este tipo de acuerdos están previstos en América Latina, solo en Perú (art. 10, Ley 713 sobre Descansos Remunerados) y en Europa, Francia lo prevé (art. 3141.12 del Código de Trabajo). Además, se utilizaron mucho en todo el mundo durante la Pandemia.

La legislación laboral dominicana no lo prevé, pero, aun así, abunda mucho en la práctica y no ha generado conflictos, por dos razones:

La gente tiene a cumplir lo pactado, y si ocurre una desvinculación antes de que transcurra un año, el trabajador reconoce las vacaciones anticipadas y no reclama; y segundo, porque una vez transcurrido ese primer año, ya no es posible objetar (o dimitir) por esa causa.