**Dictamen : 043 del 20/02/2019**

|  |
| --- |
| **Resumen** |

|  |
| --- |
| **C-043-2019** **VACACIONES ANUALES REMUNERADAS. DISFRUTE DE LAS VACACIONES. ARTÍCULOS RELACIONADOS CON EL TEMA CONSULTADO: 59 CONSTITUCIÓN POLÍTICA, 155, 156, 158, 159, 413 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN ARMONÍA CON LO REGULADO EN EL NUMERAL 32 DEL REGLAMENTO AL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL Y EL 42, 55 Y 56 DEL DECRETO NO. 36235-MOPT DEL 5 DE JULIO DEL 2010 Y SUS REFORMAS. CRITERIOS RELACIONADOS: C-415-2007 DEL 21 DE NOVIEMBRE DEL 2007, C-444-2007 DEL 14 DE DICIEMBRE DEL 2007, C-209-2015 DEL 12 DE AGOSTO DEL 2015, C-257-2017 DEL 7 DE NOVIEMBRE DE 2017, C-090-2018 DEL 3 DE MAYO DEL 2018, ENTRE OTROS.** |

Por oficio DAG-2017-2603 de fecha 27 de julio del 2017, la señora Irma Gómez Vargas, Auditora General del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, solicita el criterio de la Procuraduría General, en relación con las siguientes interrogantes:

*“1. ¿Si vencido el tiempo definido para que el (la) servidor(a) disfrute de las vacaciones legales a que tiene derecho y el jefe inmediato no ha ejercido su obligación de programárselas, la oficina de Recursos Humanos está obligada a hacerlo de oficio, o se trata de una potestad facultativa?*

*2. De tratarse de una potestad facultativa, para los casos como el descrito en la pregunta anterior, ¿a quién corresponde velar porque el (la) servidor (a) no acumule más de un período y qué mecanismos puede utilizar para ello?”*

Mediante dictamen C-043-2019 del 20 de febrero del 2019, suscrito por la Licda. Yansi Arias Valverde, Procuradora Adjunta, se concluyó:

***“1.-****Los trabajadores deben disfrutar, como regla de principio, de todos sus períodos de vacaciones sin interrupciones, pues dicho descanso contribuye no sólo con el bienestar del trabajador, sino también permite una mayor eficiencia de la Administración, que puede contar con funcionarios que han recuperado sus fuerzas, luego de un tiempo de descanso prolongado. Salvo las excepciones muy calificadas, que ameriten un tratamiento especial, en atención a lo dispuesto en la normativa citada en este pronunciamiento.*

***2.-****En orden a la primera interrogante, a nuestro criterio la programación del disfrute del período legal de vacaciones, deberá realizarlo la jefatura inmediata de cada funcionario, una vez que se adquiera el derecho a gozar de las vacaciones anuales remuneradas, procurando en todo momento que no se perjudique la efectiva prestación del servicio público y en coordinación con cada colaborador. Empero, si por alguna circunstancia no es factible consensuar dicha programación, resulta ser un deber de las jefaturas de cada servidor, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio consultante elaborar dicha programación, en los términos dispuestos en el canon 155 del Código de Trabajo, en armonía con lo regulado en el numeral 32 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil y el 55 del Decreto No. 36235-MOPT del 5 de julio del 2010 y sus reformas.*

***3.-****En virtud del carácter que posee el instituto vacacional en nuestro ordenamiento jurídico, es dable que la administración consultante, en el ejercicio de sus potestades constitucionales y legales, pueda obligar de manera planificada a los servidores que poseen vacaciones no disfrutadas en años anteriores o con el derecho cumplido para el disfrute de su período actual, para que procedan a tomarlas en su propio beneficio. Lo anterior, bajo una programación racional y ordenada, donde indudablemente la Oficina de Recursos Humanos juega un papel preponderante, en coordinación con cada jefatura, de forma tal que puedan programarse las vacaciones de los funcionarios, sin menoscabo del servicio que allí se presta, habida cuenta que ese derecho no prescribe mientras subsista la relación de servicio entre el funcionario y la Administración Pública.*

***4.-****El cumplimiento de otorgar las vacaciones a cada uno de los servidores, al tenor de los parámetros legales y reglamentarios mencionados en este dictamen, evitaría además que ante una eventual liquidación por las no disfrutadas oportunamente, se tenga que cancelar cuantiosas sumas de dinero por concepto de indemnización, al encontrarse el trabajador dentro del supuesto taxativo del inciso a) del artículo 156 del Código de Trabajo.*

***5.-****Por innecesario se omite pronunciamiento respecto a la segunda interrogante, no sin antes advertir que, con fundamento en el análisis aquí efectuado, la Auditoría consultante cuenta con la normativa legal y reglamentaria pertinente para recomendar las acciones o mecanismos que puede utilizar el Ministerio de Obras Públicas y Transportes para evitar la acumulación de más de un período de vacaciones. En todo caso, es responsabilidad de esa Administración activa, adoptar los mecanismos necesarios, si a bien lo tienen, para una solución acorde con el ordenamiento jurídico sobre el tema objeto de consulta.”*

**20 de febrero del 2019**

**C-043-2019**

**Licenciada**

**Irma Gómez Vargas**

**Auditora General**

**Ministerio de Obras Públicas y Transportes**

**Estimada señora:**

Con la aprobación del señor Procurador General de la República, me refiero a su oficio DAG-2017-2603 de fecha 27 de julio del 2017, por medio del cual solicita el criterio de la Procuraduría General, en relación con las siguientes interrogantes:

*“1. ¿Si vencido el tiempo definido para que el (la) servidor(a) disfrute de las vacaciones legales a que tiene derecho y el jefe inmediato no ha ejercido su obligación de programárselas, la oficina de Recursos Humanos está obligada a hacerlo de oficio, o se trata de una potestad facultativa?*

*2. De tratarse de una potestad facultativa, para los casos como el descrito en la pregunta anterior, ¿a quién corresponde velar porque el (la) servidor (a) no acumule más de un período y qué mecanismos puede utilizar para ello?”*

El tema objeto de consulta lo plantea usted porque en los artículos 42, 55 y 56 del Decreto No. 36235-MOPT del 5 de julio del 2010 y sus reformas, denominado “Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Obras Públicas y Transportes”, publicado en el Diario Oficial La Gaceta 213 del 3 de noviembre del 2010, se reguló la programación y el disfrute de las vacaciones de los (as) servidores (as) cubiertos (as) por el citado Reglamento. En lo de interés, dichos ordinales disponen:

*“Artículo 42.-Además de las contenidas en el Estatuto de Servicio Civil, el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, el Código de Trabajo, el artículo anterior y las dispuestas en este Reglamento,****los directores(as), subdirectores(as), jefes(as) y subjefes(as) departamentales y demás funcionarios(as) con cargo de jefatura, en su condición de representantes patronales, tendrán las siguientes obligaciones:***

*(…)*

*k)****Programar anualmente el disfrute del período legal de vacaciones de los servidores a su cargo,****una vez que el servidor adquiera el derecho a su disfrute y siempre y cuando no se perjudique el servicio público que se presta, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 28, 29, 30, 31 y 32 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil…”*(Lo resaltado es nuestro)

*“Artículo 55.-****Las jefaturas, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, programarán sin excepción y sin dilación, la época en que los (las) servidores (as) del Ministerio disfrutarán de sus vacaciones****, procurando hacer tal fijación dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio continuo, y sin que se altere la buena marcha de los servicios que se prestan y no sufra menoscabo el derecho al descanso que le asiste al servidor. Las solicitudes para el disfrute de vacaciones deberán dirigirse al superior inmediato.*

*El jefe deberá programarlas dentro de las quince semanas siguientes al advenimiento del derecho y otorgarles antes de que se cumpla un nuevo período. El (la) jefe inmediato estará obligado a tramitar el disfrute de este derecho a sus subalternos (as), antes de que se cumpla un nuevo período, sin excepción, sin que se puedan acumular más que un período de vacaciones, según lo dispuesto en el artículo 32 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.*

*Si vencido el tiempo definido para que el (la) servidor(a) disfrute de las vacaciones legales a que tiene derecho y el jefe inmediato no ha ejercido su obligación de programárselas,****la oficina de Recursos Humanos podrá hacerlo de oficio, de modo que el (la) trabajador(a) se acoja a su descanso periódico anual. El incumplimiento de la jefatura para proceder con esta obligación, facultara a la oficina de Recursos Humanos para ordenar el inicio del procedimiento administrativo en su contra****.”*(El subrayado no es del original)

*“Artículo 56.-Los(as) servidores(as) del Ministerio gozarán sin interrupción de su periodo de vacaciones.*

***Queda prohibido acumular las vacaciones; salvo cuando las necesidades del servicio lo requieran y a solicitud escrita del jefe(a) inmediato, se podrá acumular únicamente un período de vacaciones, mediante justificación razonada de la jefatura inmediata del servidor ante Recursos Humanos****.”* (El subrayado no pertenece al original)

Lo anterior, según se extrae de la consulta se da en concordancia con la prohibición para acumular vacaciones por más de un período, establecida mediante el artículo 159 del Código de Trabajo.

            De previo a evacuar la presente consulta, es menester resaltar que de conformidad con lo dispuesto en el ordinal 4 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como la jurisprudencia administrativa, los Auditores Internos de la Administración Pública, pueden consultar directamente a este órgano superior consultivo, en el tanto y cuanto su contenido se refiera o tenga relación con la materia de su competencia, por lo cual, en ese sentido se le dispensa de aportar el criterio legal correspondiente.

**I.       SOBRE LAS VACACIONES:**

En primer orden, es importante iniciar el análisis del tema consultado definiendo el concepto de vacaciones anuales debidamente remuneradas, las cuales:*“pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido –variable desde unos días hasta más de un mes- que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios.”*  (Cabanellas de Torres, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Heliasta, 2001, pág. 590)

Bajo esa línea de pensamiento, ya esta Procuraduría ha tenido la oportunidad de referirse al instituto de las vacaciones; dentro de nuestra jurisprudencia administrativa destacan los dictámenes C-415-2007 del 21 de noviembre del 2007, C-444-2007 del 14 de diciembre del 2007, C-209-2015 del 12 de agosto del 2015, C-257-2017 del 7 de noviembre de 2017, C-090-2018 del 3 de mayo del 2018, entre otros.

Concretamente, en los pronunciamientos citados del año 2007 se analizó el derecho a las vacaciones anuales pagadas y en esa oportunidad se abordó el tema de la siguiente manera:

*“El derecho a las vacaciones anuales pagadas está contemplado como un derecho humano en la mayoría de los instrumentos de derechos humanos suscritos por Costa Rica. Así, por ejemplo, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador, señala que los Estados Partes se comprometen a asegurar a los trabajadores “h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.”*

*De igual manera, en el sistema universal de derechos humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos señala en su artículo 24 que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*

*En la Carta Constitucional, el derecho es reconocido por el artículo 59, el cual establece “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.”*

            También, este órgano consultivo, en atención a la doctrina y la jurisprudencia que informan este instituto, ha dispuesto que las vacaciones anuales pagadas tienen una doble finalidad:

“…*en tanto no sólo viene a recuperar la energía física y síquica de la persona, sino que al reintegrarse a sus labores, cuenta con mayor disposición y rendimiento para continuar prestando sus servicios, y en ese sentido, también se beneficia el patrono, sea éste privado o público. Por ello, es reiterado el criterio de los Altos Tribunales de señalar que este tipo de derecho no solo es un derecho sino también un deber del trabajador de disfrutarlo. Así, en la resonada sentencia constitucional, No. 5969-93, de las quince horas con veintiún minutos del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y tres, la Sala del Derecho de la Constitución, explicó, en lo que interesa:*

*"…pues el beneficio de las vacaciones responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician también al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores. Con base en ello, se concluye que las vacaciones tienen la ambivalencia de ser derecho y deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo.”*  (Pronunciamiento C-493-2006 del 14 de diciembre del 2006. En sentido similar, es posible ver los dictámenes C-503-2006 del 21 de diciembre del 2006, C-466-2006, C-433-2005 del 16 de diciembre del 2005, OJ-109-2004 del 06 de setiembre del 2004, OJ-107-2004 del 31 de agosto del 2004, C-415-2007 del 21 de noviembre del 2007, C-444-2007 del 14 de diciembre del 2007, entre otros)

Por otra parte, es un tema pacífico que las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable del trabajador. En efecto, la Sala Constitucional ha señalado sobre el punto lo siguiente:*“Sobre la imprescriptibilidad o no de los derechos que surgen de la relación de trabajo en relación con la irrenunciabilidad de los mencionados derechos que enuncia la Constitución Política en su artículo 74, la Sala se ha pronunciado en los siguientes términos: "La reforma constitucional que introdujo el capítulo, fue promulgada con la idea unívoca de ejercer una tutela reforzada constitucionalmente, de los derechos de los trabajadores, parte evidentemente más débil de la relación laboral. La idea de introducir la irrenunciabilidad de esos derechos, nace de la posibilidad de que, por presiones del patrono, el trabajador no haga efectivo el reclamo de sus derechos, consecuentemente renunciando a ellos.”* (Sala Constitucional, resolución número 4260-2000 de las dieciséis horas con treinta y seis minutos el diecisiete de mayo del dos mil)

Ergo, nos encontramos ante un derecho laboral que es irrenunciable e imprescriptible mientras subsista la relación laboral. Bajo esa línea de pensamiento, la Sala Constitucional había señalado desde la Resolución 5969-1993 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993, la imprescriptibilidad de los derechos laborales durante la vigencia de la relación laboral: *“…sobre todo, porque reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral -principalmente el de justicia social, consagrado por los artículos 74 de la Constitución y 1° del Código de Trabajo- que precisamente se basan en la idea de compensar mediante una legislación protectora la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrono. Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia, equivale a menudo, y la experiencia lo ha demostrado, a ponerlo a escoger entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo”*

Así, por disposición del artículo 413 del Código de Trabajo vigente, el derecho a reclamar los extremos laborales luego de finalizada la relación laboral prescribe en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de contrato de trabajo. Consecuentemente, en caso de la finalización de la relación laboral, el funcionario deberá solicitar el reconocimiento de sus derechos laborales, entre ellos el pago de las vacaciones adeudadas dentro de ese período, caso contrario prescribiría su derecho.

Concretamente, en lo que respecta a la acumulación de vacaciones, debemos señalar que el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, prohíbe la acumulación de períodos de vacaciones, en su ordinal 32, el cual resulta acorde con lo regulado en el artículo 159 del Código de Trabajo y el 56 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Obras Públicas y Transportes. Veamos:

***“Artículo 32.-****Los servidores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo podrán dividirlas hasta en tres fracciones por la índole especial de las labores que no permitan una ausencia muy prolongada, tal y como lo regula el artículo 158 del Código de Trabajo; los jefes respectivos están en la obligación de autorizar el pleno goce de este derecho a sus subalternos, y disponer el momento en que éstos lo disfruten, debiendo programarlas dentro de las quince semanas siguientes al advenimiento del derecho y otorgarlas antes de que se cumpla un nuevo período. Por consiguiente queda prohibido la acumulación de vacaciones, salvo cuando las necesidades del servicio lo requieran y a solicitud escrita del servidor, se podrá acumular únicamente un período, mediante resolución razonada de la máxima autoridad que así lo autorice, según los términos del Artículo 159 del citado Código.****“(***El subrayado no pertenece al original)

*“ARTICULO 159.- Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado de la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos.”*(El subrayado no pertenece al original)

*“Artículo 56.-Los(as) servidores(as) del Ministerio gozarán sin interrupción de su periodo de vacaciones.*

*Queda prohibido acumular las vacaciones; salvo cuando las necesidades del servicio lo requieran y a solicitud escrita del jefe(a) inmediato, se podrá acumular únicamente un período de vacaciones, mediante justificación razonada de la jefatura inmediata del servidor ante Recursos Humanos.”* (El subrayado no pertenece al original)

Las anteriores normas deben ser entendidas en orden a lo regulado en el artículo 155 del Código de Trabajo: *“El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.”* Lo anterior, es conforme con las normas reglamentarias señaladas en su consulta (artículos 42 y 55 del Decreto No. 36235-MOPT del 5 de julio del 2010 y sus reformas)

A partir de los artículos transcritos, es posible concluir que los trabajadores deben disfrutar, como regla de principio, de todos sus períodos de vacaciones sin interrupciones, pues dicho descanso contribuye no sólo con el bienestar del trabajador, sino también permite una mayor eficiencia de la Administración, que puede contar con funcionarios que han recuperado sus fuerzas, luego de un tiempo de descanso prolongado. Salvo las excepciones muy calificadas, que ameriten un tratamiento especial, en atención a lo dispuesto en la citada normativa.

Ergo, la posibilidad de acumular por una única vez los periodos de vacaciones, constituye una excepción a la regla general, por lo tanto, debe ser aplicada de forma restrictiva, de manera que sea en aquellos casos que realmente revistan ese carácter excepcional, en los que se proceda a acumular las vacaciones.

Bajo esta inteligencia, se debe resaltar que, en el caso de períodos de vacaciones acumulados, la Administración deberá tomar las acciones pertinentes para que los empleados disfruten de los períodos acumulados por encima del máximo permitido, considerando en cada caso que la acción tomada no tenga como efecto una desmejora o paralización en el servicio público que brinda la institución. Debe advertirse, además, que la acumulación de vacaciones requiere de una solicitud previa del trabajador y de una resolución debidamente razonada que justifique la medida adoptada.

Ahora bien, por la importancia que el tema consultado tiene, en orden a la efectiva prestación del servicio público y en resguardo a los derechos laborales de los servidores, es menester retomar algunas consideraciones generales sobre el fraccionamiento de vacaciones, de previo a referirnos a las interrogantes planteadas.

Para ello, debemos retomar lo indicado recientemente en el dictamen C-090-2018, del 3 de mayo del 2018, mediante el cual se manifestó:

*“… debemos indicar que esta Procuraduría, en su dictamen C-209-2015 del 12 de agosto del 2015, estableció las bases para abordar el tema del fraccionamiento de vacaciones.*

*En ese pronunciamiento se reconsideró ₋entre otros₋ el dictamen C-217-2008, del 27 de junio del 2008, citado en la consulta, el cual establecía la improcedencia de fraccionar las vacaciones de los empleados públicos en más de tres periodos sin distinguir, por una parte, si se trata de vacaciones correspondientes al periodo actual o de vacaciones acumuladas de periodos anteriores; y, por otra parte, si se trata del periodo básico legal y constitucionalmente previsto (de dos semanas) o si se trata de un periodo adicional agregado como mejora.*

*El dictamen aludido indicó que la improcedencia de fraccionar el período de vacaciones aplica para el “periodo actual” que se está disfrutando, entendido como el mínimo de dos semanas previsto tanto en el Código de Trabajo (artículo 153) como en la Constitución Política (artículo 59), no así para el resto de días añadidos a modo de mejora sobre ese mínimo, ni para los periodos que, por diversas circunstancias, no han sido disfrutados oportunamente por el servidor, supuestos estos últimos en los que sí resulta procedente efectuar los fraccionamientos necesarios para que el servidor disfrute de su periodo de vacaciones, sin demérito del servicio público eficiente que debe brindarse.*

*Esa posición fue reiterada recientemente en el dictamen C-257-2017 del 7 de noviembre de 2017, con motivo de una consulta planteada por la Dirección General de Migración y Extranjería. En este último dictamen se resumieron las pautas sobre el fraccionamiento de vacaciones, de la siguiente forma:*

*“Por aplicación del principio de autointegración normativa del Derecho Administrativo (art. 9º de la LGAP), en ausencia de disposición especial que regule el fraccionamiento de las vacaciones, la noma aplicable sería el artículo 32 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que regula la materia en el empleo público y que posibilita fraccionar las vacaciones hasta en tres tantos.*

*El fraccionamiento de las vacaciones en tres tractos es posible, a modo de excepción, especialmente en aquellos casos en que por “la índole especial” de las labores desplegadas no permitan la ausencia prolongada del servidor, y en todo caso, debe existir un acuerdo entre aquel y su patrono al respecto.*

*El fraccionamiento de las vacaciones hace referencia al “periodo actual” que se está disfrutando, entendido como el mínimo de las dos semanas constitucional y legalmente previsto, no así al resto de días añadidos a diversos colectivos del empleo público, a modo de mejora de condiciones por sobre aquel mínimo, ni a los periodos anteriores que, por diversas circunstancias, no han sido disfrutados oportunamente por el trabajador, supuestos estos últimos en los que sí resulta procedente efectuar los fraccionamientos necesarios para que el trabajador disfrute de su periodo de vacaciones, sin demérito del servicio público eficiente que debe brindarse.*

*Las denominadas “vacaciones colectivas” programadas unilateralmente por la entidad patronal por razones de conveniencia y de utilidad pública, no se configuran dentro de las hipótesis de fraccionamiento a que se refiere el mencionado artículo 32 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.*

*En virtud del carácter que posee el instituto vacacional en nuestro ordenamiento jurídico, es dable que la Administración, en el ejercicio de sus potestades constitucionales y legales, pueda obligar de manera planificada a los servidores que poseen vacaciones no disfrutadas en años anteriores (acumuladas), para que procedan a disfrutarlas en su propio beneficio. Ello, bajo una programación racional y ordenada, tal que puedan disfrutarse sin menoscabo del servicio público que allí se presta, habida cuenta que ese derecho no prescribe mientras subsista la relación de servicio.”*

Lo expuesto en el dictamen anterior, indudablemente, será de gran utilidad para la Administración consultante, al momento de tomar las acciones respecto al tema en estudio.

Ahora bien, en orden a la primera interrogante, a nuestro criterio la programación del disfrute del período legal de vacaciones, deberá realizarlo la jefatura inmediata de cada funcionario, una vez que se adquiera el derecho a gozar de las vacaciones anuales remuneradas, procurando en todo momento que no se perjudique la efectiva prestación del servicio público y en coordinación con cada colaborador. Empero, si por alguna circunstancia no es factible consensuar dicha programación, resulta ser un deber de las jefaturas de cada servidor, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio consultante elaborar dicha programación, en los términos dispuestos en el canon 155 del Código de Trabajo, en armonía con lo regulado en el numeral 32 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil y el 55 del Decreto No. 36235-MOPT del 5 de julio del 2010 y sus reformas.

De todo lo anteriormenteexpuesto, puede concluirse que en virtud del carácter que posee el instituto vacacional en nuestro ordenamiento jurídico, es dable que la administración consultante, en el ejercicio de sus potestades constitucionales y legales[[1]](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?Param1=PRD&param6=1&ndictamen=21017&strtipm=T" \l "_ftn1" \o "), pueda obligar de manera planificada a los servidores que poseen vacaciones no disfrutadas en años anteriores o con el derecho cumplido para el disfrute de su período actual, para que procedan a tomarlas en su propio beneficio.

Lo anterior, bajo una programación racional y ordenada, donde indudablemente la Oficina de Recursos Humanos juega un papel preponderante, en coordinación con cada jefatura, de forma tal que puedan programarse las vacaciones de los funcionarios, sin menoscabo del servicio que allí se presta, habida cuenta que ese derecho no prescribe mientras subsista la relación de servicio entre el funcionario y la Administración Pública.

Finalmente, resulta oportuno mencionar que el cumplimiento de otorgar las vacaciones a cada uno de los servidores, al tenor de los parámetros legales y reglamentarios arriba mencionados, evitaría además que ante una eventual liquidación por las no disfrutadas oportunamente, se tenga que cancelar cuantiosas sumas de dinero por concepto de indemnización, al encontrarse el trabajador dentro del supuesto taxativo del inciso a) del artículo 156 del Código de Trabajo.

Por innecesario se omite pronunciamiento respecto a la segunda interrogante, no sin antes advertir que, con fundamento en el análisis aquí efectuado, la Auditoría consultante cuenta con la normativa legal y reglamentaria pertinente para recomendar las acciones o mecanismos que puede utilizar el Ministerio de Obras Públicas y Transportes para evitar la acumulación de más de un período de vacaciones. En todo caso, es responsabilidad de esa Administración activa, adoptar los mecanismos necesarios, si a bien lo tienen, para una solución acorde con el ordenamiento jurídico sobre el tema objeto de consulta.

**II. CONCLUSIONES:**

A partir de lo expuesto, éste Órgano Consultor concluye lo siguiente:

**1.-** Los trabajadores deben disfrutar, como regla de principio, de todos sus períodos de vacaciones sin interrupciones, pues dicho descanso contribuye no sólo con el bienestar del trabajador, sino también permite una mayor eficiencia de la Administración, que puede contar con funcionarios que han recuperado sus fuerzas, luego de un tiempo de descanso prolongado. Salvo las excepciones muy calificadas, que ameriten un tratamiento especial, en atención a lo dispuesto en la normativa citada en este pronunciamiento.

**2.-** En orden a la primera interrogante, a nuestro criterio la programación del disfrute del período legal de vacaciones, deberá realizarlo la jefatura inmediata de cada funcionario, una vez que se adquiera el derecho a gozar de las vacaciones anuales remuneradas, procurando en todo momento que no se perjudique la efectiva prestación del servicio público y en coordinación con cada colaborador. Empero, si por alguna circunstancia no es factible consensuar dicha programación, resulta ser un deber de las jefaturas de cada servidor, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio consultante elaborar dicha programación, en los términos dispuestos en el canon 155 del Código de Trabajo, en armonía con lo regulado en el numeral 32 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil y el 55 del Decreto No. 36235-MOPT del 5 de julio del 2010 y sus reformas.

**3.-** En virtud del carácter que posee el instituto vacacional en nuestro ordenamiento jurídico, es dable que la administración consultante, en el ejercicio de sus potestades constitucionales y legales, pueda obligar de manera planificada a los servidores que poseen vacaciones no disfrutadas en años anteriores o con el derecho cumplido para el disfrute de su período actual, para que procedan a tomarlas en su propio beneficio. Lo anterior, bajo una programación racional y ordenada, donde indudablemente la Oficina de Recursos Humanos juega un papel preponderante, en coordinación con cada jefatura, de forma tal que puedan programarse las vacaciones de los funcionarios, sin menoscabo del servicio que allí se presta, habida cuenta que ese derecho no prescribe mientras subsista la relación de servicio entre el funcionario y la Administración Pública.

**4.-** El cumplimiento de otorgar las vacaciones a cada uno de los servidores, al tenor de los parámetros legales y reglamentarios mencionados en este dictamen, evitaría además que ante una eventual liquidación por las no disfrutadas oportunamente, se tenga que cancelar cuantiosas sumas de dinero por concepto de indemnización, al encontrarse el trabajador dentro del supuesto taxativo del inciso a) del artículo 156 del Código de Trabajo.

**5.-** Por innecesario se omite pronunciamiento respecto a la segunda interrogante, no sin antes advertir que, con fundamento en el análisis aquí efectuado, la Auditoría consultante cuenta con la normativa legal y reglamentaria pertinente para recomendar las acciones o mecanismos que puede utilizar el Ministerio de Obras Públicas y Transportes para evitar la acumulación de más de un período de vacaciones. En todo caso, es responsabilidad de esa Administración activa, adoptar los mecanismos necesarios, si a bien lo tienen, para una solución acorde con el ordenamiento jurídico sobre el tema objeto de consulta.

En la forma expuesta, dejo rendido el pronunciamiento de la Procuraduría General de la República, respecto a la consulta sometida a nuestro estudio.

Cordialmente;

**Yansi Arias Valverde**

**Procuradora Adjunta**

**Área de la Función Pública**

|  |
| --- |
| **Normativa relacionada** |

|  |  |
| --- | --- |
| **1.** | **Ley : 2 del 27/08/1943** |
|  | [Código de Trabajo](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=115438&strTipM=FN&strNoVolver=no) |
|  | **Artículo:**  [155](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=115438&nValor5=47182&nValor6=27/08/1943&strTipM=FA&strNoVolver=no)    |
|  | **Artículo:**  [156](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=115438&nValor5=47183&nValor6=27/08/1943&strTipM=FA&strNoVolver=no)    **Inciso:**  a) |
|  | **Artículo:**  [159](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=115438&nValor5=47186&nValor6=27/08/1943&strTipM=FA&strNoVolver=no)    |
|  | **Artículo:**  [413](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=115438&nValor5=47440&nValor6=25/01/2016&strTipM=FA&strNoVolver=no)    |
|   |

|  |  |
| --- | --- |
| **2.** | **Constitución Política : 0 del 07/11/1949** |
|  | [Constitución Política](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=113368&strTipM=FN&strNoVolver=no) |
|  | **Artículo:**  [59](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=113368&nValor5=4907&nValor6=07/11/1949&strTipM=FA&strNoVolver=no)    |
|   |

|  |  |
| --- | --- |
| **3.** | **Decreto Ejecutivo : 36235 del 05/07/2010** |
|  | [Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Obras Públicas y Transportes](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=68977&nValor3=104926&strTipM=FN&strNoVolver=no) |
|  | **Artículo:**  [42](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=68977&nValor3=104926&nValor5=43&nValor6=05/07/2010&strTipM=FA&strNoVolver=no)    **Inciso:**  k) |
|  | **Artículo:**  [55](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=68977&nValor3=104926&nValor5=56&nValor6=05/07/2010&strTipM=FA&strNoVolver=no)    |
|  | **Artículo:**  [56](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=68977&nValor3=104926&nValor5=57&nValor6=05/07/2010&strTipM=FA&strNoVolver=no)    |
|   |

|  |  |
| --- | --- |
| **4.** | **Decreto Ejecutivo : 21 del 14/12/1954** |
|  | [Reglamento del Estatuto de Servicio Civil](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=8975&nValor3=112030&strTipM=FN&strNoVolver=no) |
|  | **Artículo:**  [32](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8975&nValor3=112030&nValor5=52524&nValor6=14/12/1954&strTipM=FA&strNoVolver=no)    |