
07 de enero de 2021
AJ-OF-005-2021

Señora
Alexandra Solís Solís
Encargada Sub Proceso Gestión Humana
IAFA
asolis@iafa.go.cr

ASUNTO: Consulta sobre Pago de Vacaciones a Funcionarios Suplentes.

Estimada señora:

Con la aprobación de la Encargada a.i. de la Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta efectuada el 29 de diciembre de 2020 vía correo electrónico al correo institucional de la Directora de la Asesoría Jurídica, suscrito por su persona, remitido en día no hábil por encontrarse esta Sede en periodo de vacaciones de fin de año, motivo por el cual se tomará por recibido el día 4 de enero de 2021; ello con el fin de dilucidar si la consulta realizada es de naturaleza jurídica, en la cual textualmente se indica:

“... Por lo indicado anteriormente, es que nace la duda sobre la procedencia del pago de lo proporcional por vacaciones a una persona que ha sido nombrada por suplencias, dado que son nombramientos temporales con un fin determinado que es cubrir vacaciones o incapacidades por plazos cortos, donde el tiempo de nombramiento no supera la mayoría de las veces un mes completo de labores, por lo que no se estaría cumpliendo con las cincuenta semanas para el disfrute de las mismas a que hace referencia el Código de Trabajo.

De acuerdo al criterio vertido por la Unidad de Servicios Jurídicos, en el oficio indicado en el primer párrafo, concluye que:

“En cuanto al pago de las vacaciones y aguinaldo son derechos ineludibles, de modo que aún cuando los servidores suplentes hayan prestado sus servicios por un corto plazo es procedente legalmente su pago”.

Por lo tanto, se le solicita brindar el criterio de su representada por cuanto persiste la duda de este Subproceso de si es procedente efectuar el pago de lo proporcional de vacaciones a los suplentes que se contratan para cubrir vacaciones o incapacidades por un tiempo que no supera en algunos casos el mes y que son discontinuos en un año.)”

12 de enero de 2021

AJ-OF-005-2020

Página 2 de 7

Sobre el particular, es conveniente indicar que las competencias de esta Asesoría Jurídica, se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, sobre el Nivel Asesor, en el inciso a), señala:

“...a) Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera...”. (El subrayado no corresponde al original)

Por ello, resulta conveniente indicar que, el actuar de la Administración Pública debe ajustarse al principio de legalidad, es decir, todo acto de esta Dependencia debe hacerse acatando lo establecido por el ordenamiento jurídico, tal como lo estipula el artículo 11 de la Constitución Política que conceptualiza dicho principio, el cual además se encuentra desarrollado en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública, que es la normativa legal que orienta toda la actuación administrativa o sea, en última instancia, lo que se conoce como el principio de juridicidad de la Administración. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio, versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Por lo anterior, y en estricto apego a las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, debe aclararse que no es posible la emisión de criterio alguno que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, en otros términos, está vedada la intervención de esta Dependencia, en aspectos internos que son propios de la Administración Activa.

Así las cosas, una vez vista y analizada la consulta plateada es importante mencionar el concepto y naturaleza jurídica de las vacaciones.

La Constitución Política en el artículo 59, establece acerca del Derecho a Vacaciones lo siguiente:

12 de enero de 2021

AJ-OF-005-2020

Página 3 de 7

“Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.” (La negrita no pertenece al original)

Por su parte, los artículos 153 y 156 del Código de Trabajo señalan lo siguiente:

“Artículo 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

Artículo 156.- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:

a. Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas. (...)

Respecto al derecho de vacaciones correspondiente de los funcionarios pertenecientes al Régimen de Méritos y la compensación de éstas, se regula en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento lo detallado a continuación:

Artículo 37 del Estatuto de Servicio Civil señala:

“Artículo 37.- Los servidores del Poder Ejecutivo protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos:

(...)

12 de enero de 2021

AJ-OF-005-2020

Página 4 de 7

b) Disfrutarán de una vacación anual de quince días hábiles durante el primer lustro de servicios, de veinte días hábiles durante el segundo y de un mes después de diez años de servicios. Estos podrán no ser consecutivos.”

Por otra parte el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil indica lo siguiente:

“Artículo 28.- Todo servidor regular disfrutará de una vacación anual de acuerdo con el tiempo servido, en la forma siguiente:

- a. Si ha trabajado durante un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozará de quince días hábiles de vacaciones;
- b. Si ha prestado servicios durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozará de veinte días hábiles de vacaciones; y
- c. Si ha trabajado durante un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, gozará de un mes de vacaciones.”

Nos presenta el Reglamento de marras en su artículo 29, la excepción al goce del derecho de vacaciones en razón de la ruptura del vínculo laboral antes de completar el periodo de 50 semanas laboradas de manera continua y por ende las mismas no han podido ser disfrutadas por el servidor. El citado artículo señala:

“Artículo 29.- Para obtener derecho a la vacación anual, es necesario que el servidor haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas. Sin embargo, **si por cualquier causa el servidor no completara dicho período por terminación de su relación de servicio, tendrá derecho a vacaciones proporcionales** de la siguiente forma:

- a. Un día por cada mes trabajado en los casos en que al servidor no haya cumplido con las cincuenta semanas de servicio.
- b. Uno punto veinticinco días por cada mes trabajado en los casos en que al servidor le correspondiera disfrutar de quince días de vacaciones.
- c. uno punto sesenta y seis días por cada mes trabajado en los casos en que el servidor le correspondiera disfrutar de veinte días hábiles de vacaciones.”

12 de enero de 2021
AJ-OF-005-2020
Página 5 de 7

La compensación económica en razón de las vacaciones no disfrutadas por el servidor es una excepción al disfrute de las mismas y el pago de estas vacaciones proporcionales debe ser totalmente justificado.

En razón de lo anterior, el artículo 31 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil dispone la forma en que la Institución deberá realizar el cálculo del pago de dicho rubro:

“Artículo 31.- Como regla general, la remuneración durante las vacaciones será de acuerdo con el sueldo correspondiente asignado en la Ley de Salarios (o Ley de Presupuesto, en su defecto), vigente a la fecha en que el servidor disfrute del descanso anual.

No obstante, dicha remuneración se calculará con base en el tiempo de trabajo efectivo y el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante las respectivas cincuenta semanas de relación laboral incluyendo los subsidios recibidos por el servidor, de parte del Estado o de sus instituciones de seguridad social si ha estado incapacitado- en los tres casos siguientes:

(...)

c. Cuando, por las circunstancias especiales, previstas por la ley, se acuerde la compensación en dinero, parcial o total, del período de vacaciones.”

Acerca del tema en análisis indica el órgano Consultivo Estatal en su Dictamen N° C-444-2017 del 14 de diciembre de 2007 lo siguiente:

*“(...) la posibilidad de compensar las vacaciones cuando termina la relación laboral. En estos supuestos, la norma no resulta oscura, pues es evidente que **al terminar la relación laboral, los periodos de vacaciones que no hayan sido disfrutados por el servidor, deberán ser compensados en dinero**, independientemente de que los periodos de vacaciones acumulados excedan del máximo permitido, toda vez que como lo señalamos en el apartado anterior, el derecho a disfrutar de las vacaciones no prescribe durante la vigencia de la relación laboral. De ahí que **los periodos de vacaciones no disfrutados por el trabajador, al no prescribir durante la relación laboral y ser imposibles de disfrutar por la terminación de la relación de empleo, deban ser indemnizados.***

12 de enero de 2021

AJ-OF-005-2020

Página 6 de 7

Sobre el particular, la Sala Segunda ha señalado:

“Distinta es la naturaleza jurídica de la indemnización que se percibe por vacaciones, al término de la relación laboral. Sin embargo, con base en esos mismos numerales también se ha interpretado que la naturaleza de la liquidación que de ese derecho se realiza con ocasión de la terminación de la relación laboral, es distinta, pues en este supuesto se trata más bien, de una indemnización del derecho que, el trabajador o el servidor no logró disfrutar precisamente por la terminación de la relación laboral. En este sentido, en el voto N° 98, de las 10:10 horas, del 21 de junio de 1.991, esta Sala, resolvió:

“VII. En relación con lo anterior, la Sala considera que el extremo impugnado, y que concierne al pago que se le hace al servidor, por concepto de liquidación final de vacaciones, con ocasión de la terminación del respectivo contrato de trabajo, no puede tener la condición de salario pues, más bien, de lo que se trata es de una indemnización al no poder disfrutar, el trabajador, de sus vacaciones; por lo que no existe la alternativa legal y sólo pueden ser pagadas, de ahí su carácter indemnizatorio. El apoyo jurídico, para sostener esa tesis, lo encontramos en el artículo 153, párrafo 2° y en el numeral 156, párrafo 1°, del Código de Trabajo. Efectivamente, en ambas normas, se establece el mandato legislativo expreso, de que cuando la vacación no se puede disfrutar materialmente, físicamente, por la cesación de la relación laboral, debe ser pagada en dinero -el trabajador tiene que ser indemnizado-, y a ello corresponde el rubro de mérito, denominado liquidación final de vacaciones, que se hace después de concluido el contrato de trabajo. Consecuentemente, por su carácter claramente indemnizatorio, al no ser salario, no está sujeto al pago de las cargas establecidas por la citada Ley Orgánica.” (Criterio reiterado en el voto N°173-99 de las 9:40 horas del 25 de junio de 1999 y más recientemente en el N° 406-02 de las 11:00 horas del 16 de agosto del 2002).” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, resolución número 2006-1126 de las once horas treinta y cinco minutos del treinta de noviembre del dos mil seis, el subrayado es del original)(La negrita no pertenece al original)

Las normas y jurisprudencia supra citadas muestran clara y evidentemente que al concluir la relación laboral, los días de vacaciones que no hayan sido disfrutados por el funcionario, deberán compensarse pecuniariamente, considerando para ello el tiempo laborado. No es posible hacer una diferenciación donde la Ley no la hace,

12 de enero de 2021

AJ-OF-005-2020

Página 7 de 7

dado que el derecho a las vacaciones es inherente de los trabajadores sin distinción de que los mismos sean funcionarios regulares o suplentes.

Las contrataciones realizadas de servidores suplentes son considerados contratos por tiempo definido, siendo este tipo de contratos los que se utilizan para la sustitución de funcionarios regulares que se encuentran incapacitados o con licencias y cuyo plazo es perfectamente determinable en el tiempo (período previamente estipulado en días, meses, años o por la realización de una obra)

Finalmente, debe señalarse que pese al análisis anteriormente desarrollado, el presente criterio se encuentra sujeto a las eventuales interpretaciones auténticas que realice la Asamblea Legislativa, a los criterios que emitan la Procuraduría General de la República y la Contraloría General de la República o a lo dispuesto en las resoluciones dictadas en Sede Judicial.

Con estas consideraciones, se da por atendida la consulta planteada.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Alejandra Barrantes Monge
ABOGADA