

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA**  
**OFICINA JURÍDICA**

Teléfono: 2224-7907 / 2527-2688

Correo electrónico: ojuridic@uned.ac.cr



---

PARA : Mag. Rosa Maria Vindas Chaves, Jefe  
Oficina de Recursos Humanos.

DE : Licda. Ana Lucía Valencia, Jefe a.i.  
Oficina Jurídica

ASUNTO : CONSULTA REFERENTE A VACACIONES

FECHA : 25 de agosto de 2020  
O.J.2020-312

\*\*\*\*\*

Por medio de consulta vía correo electrónico del 10 de junio de 2020, se consulta a esta Oficina:

Buenas doña Ana Lucia, una consulta, un funcionario que cuenta con una suspensión con goce de salario, como medida cautelar:

1. ¿Tiene derecho a que se le acrediten vacaciones flotantes, en ese periodo de suspensión?
2. Si durante el periodo que estuvo suspendida, entra el periodo de vacaciones institucionales, ¿se le debe respetar y permitir el disfrute de dicho periodo las vacaciones institucionales, trasladándosele a otro momento, cuando ya se reincorpore a laborar?

### CRITERIO

Sobre las vacaciones, establece el Código de Trabajo:

**ARTICULO 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. (negrita y subrayado no son del original)

**ARTICULO 155.-** 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.

Como vemos, las vacaciones se disfrutan después de 50 semanas de labores continuas, ya que la finalidad de las mismas es permitir que trabajador se reponga de una manera efectiva del desgaste que se sufre al realizar las labores encomendadas por el patrono. Ahora bien, se entra en la disyuntiva de determinar si mientras el contrato está suspendido, es procedente el goce de las mismas, para lo cual a continuación se señala Jurisprudencia al respecto:

“(…) precisamente, el fundamento de las vacaciones es otorgar la oportunidad de que el empleado recobre la energía psicofísica desplegada en su trabajo, mediante el descanso correspondiente. **Presupuesto de ellas, lo es que el empleado haya laborado durante el tiempo que la ley dispone, para que tenga derecho a ese descanso.** En el sub júdice, ese presupuesto no está presente. Independientemente de que la no prestación laboral se debiera a un despido, que se ha calificado como desvinculado del procedimiento legal aplicable, es lo cierto que el actor no laboró, en el terreno de los hechos, durante el lapso que ha pretendido que se le cancelen las vacaciones. Esa circunstancia, y la naturaleza dicha del derecho a vacaciones, hacen que falte el supuesto de hecho requerido por la normativa del artículo 153 y siguientes del Código Laboral - aplicable en ausencia de norma administrativa pertinente-, para que sea procedente el acogimiento de ese extremo del "petitus". De ahí que debe ser confirmada la sentencia en ese particular. Situación distinta acontece en tratándose del derecho al disfrute de aguinaldo”<sup>1</sup>. (negrita y subrayado no son del original).

“(…) Cabe mencionar sobre este particular, que el derecho a las vacaciones, de conformidad con nuestra legislación, surge con ocasión de la prestación de las labores continuas al servicio de un mismo patrono. De ahí que, según se mencionó en líneas precedentes, **si no existe prestación alguna de trabajo a lo largo de las referidas cincuenta semanas, no se genera derecho al descanso anual remunerado.** Tal ha sido el reiterado criterio de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en esta materia, según se dejó establecido en líneas precedentes(…)”<sup>2</sup>.(negrita y subrayado no son del original).

*“Sobre el extremo de vacaciones, nótese que el artículo 153 del Código de Trabajo establece: ‘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 patrón...’. - **Se desprende del numeral anterior que, la fijación de aquéllas se debe hacer tomando en cuenta la existencia de labores continuas al servicio de un mismo patrono, lo cual implica un supuesto de trabajo realizado que amerite el descanso, lo que no se da en el sub- lite pues, la actora, se encontraba suspendida de su relación laboral con el Estado.**”<sup>3</sup> (negrita y subrayado no son del original).*

La naturaleza jurídica, la razón de ser de las vacaciones de los trabajadores, es el descanso que se brinda a los mismos con la finalidad de que tengan un descanso efectivo para conservar su salud, sus fuerzas; que puedan tener un espacio de ocio y esparcimiento por su labor continua, siendo este- la labor continua- el presupuesto necesario para el disfrute de las mismas, ya que si no se ha dado no se genera el derecho al descanso remunerado.

Podemos concluir de esta manera, que, si la persona funcionaria ha estado suspendida de su trabajo con goce de salario, no tendría derecho al disfrute de vacaciones, por cuanto no ha brindado efectivamente la labor y no necesitaría del tiempo para recuperar sus fuerzas.

---

<sup>1</sup> Sentencia N° 00011 – 1991, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia

<sup>2</sup> Dictamen C-229-2002, Procuraduría General de la República

<sup>3</sup> sentencia n.º 150-95 de las 15:30 horas del 5 de mayo de 1995 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia