

Nuestro **Código de Trabajo** establece en su artículo 153 el fundamento de las vacaciones, y para lo que interesa en este artículo se cita el primer párrafo del mismo:

“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. //”

A nivel institucional, la Universidad de Costa Rica en la **Convención Colectiva de Trabajo**, establece con respecto a las vacaciones unos alcances adicionales a los del Código de Trabajo, nos referimos a que la Institución estableció cantidades de días superiores a los del Código citado, dependiendo de la antigüedad del funcionario; así las cosas, un funcionario de uno a cinco años tendrá derecho a 16 días al año; un funcionario de seis a 10 años de laborar tendrá derecho a 23 días; y el que supere lo 10 años podrá disfrutar hasta 30 días al año. Recordemos que todo docente cuenta desde el inicio con 30 días de vacaciones para disfrutar, claro dependiendo de la jornada en la cual se le nombra. Para la Universidad de Costa Rica el otorgar las vacaciones a sus funcionarios no ha representado mayor problema, al estar normado en la Convención Colectiva de Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Reglamento de Vacaciones. Sin embargo, en cuanto al disfrute, se ha generado un

problema en la acumulación indebida de las mismas por parte de algunos funcionarios. Nuestra legislación procura el disfrute oportuno de las vacaciones, y es así como el Código de Trabajo establece que no deben acumularse las vacaciones, igualmente en esta Institución la Administración Activa tomó la determinación de evitar acumulaciones mediante distintos mecanismos, como artículos transitorios en el Reglamento de Vacaciones, circulares y resoluciones.

En este sentido, el Consejo Universitario en la sesión 4633, artículo 12, del 15 de mayo de 2001, adicionó al **Reglamento de Vacaciones** el siguiente transitorio:

“Transitorio 2 bis) Aquellos funcionarios que a la fecha de aprobación de este Reglamento mantengan periodos de vacaciones acumulados, deben disfrutarlos en los 24 meses siguientes a la aprobación de este reglamento. El director o superior jerárquico debe programar las vacaciones de este personal, a fin de que disfruten los saldos acumulados de periodos anteriores y se ajusten a lo dispuesto en los artículos 5 y 9 (sic) de este Reglamento.” (Lo resaltado es nuestro)

Por su parte, el **Código de Trabajo** en su **artículo 153** establece que las vacaciones constituyen, por un lado, un derecho y un deber del trabajador a disfrutarlas; por otra parte, un deber del patrono el otorgarlas.

Esta doble dimensión ha sido ratificada por la Sala Constitucional, tal y como se pronunció mediante el Voto 5969-93, al indicar:

“... pues el beneficio de las vacaciones responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador:

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”. (Lo resaltado no es del original)*

De acuerdo con el artículo 12 del **Reglamento de Vacaciones**, le corresponde al titular subordinado de la unidad, en su calidad de representante de la Institución, la responsabilidad **“... de la autorización, control del disfrute de vacaciones, remisión del informe anual y de velar por que no haya una acumulación indebida...”**. Con esto, recae sobre esta figura la responsabilidad de planificar las vacaciones de sus funcionarios, tomando en consideración, de no afectar los servicios o actividades de la unidad de la cual es titular. En procura de lograr un cumplimiento de la normativa, el **Reglamento de Vacaciones** en el artículo 16, establece que:

“El incumplimiento a las responsabilidades en este Reglamento, se considerará falta grave y será sancionado de conformidad con lo que establece la legislación vigente, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponda.”

Dada la anterior normativa, la Contraloría Universitaria le ha venido dando seguimiento a su cumplimiento, por lo que desde el 2003 y con base en los planes de vacaciones remitidos a la Oficina de Recursos Humanos, se procedió a la tarea de identificar aquellos funcionarios con periodos acumulados de vacaciones, comunicando a varias unidades la obligatoriedad del cumplimiento de la normativa. Durante estos años, se revisaron los saldos de los funcionarios con periodos acumulados de vacaciones, determinando que existe una importante cantidad de funcionarios que mantienen periodos de vacaciones acumulados.

Como parte del proceso se realizaron visitas a las unidades académicas y administrativas en las cuales, ante la acumulación de vacaciones, se argumentó, entre otros, el hecho de que estos funcionarios son *“insustituibles e indispensables”*, situación que no puede considerarse como justificante, ni conveniente para el logro de los objetivos institucionales. Al respecto, el **Manual de normas generales de control interno para la Contraloría General de la República y las entidades y órganos sujetos a su fiscalización**⁶, en su norma 4.19 **Disfrute oportuno de vacaciones** establece que **“Deberá aplicarse la práctica de que los funcionarios disfruten oportunamente de las vacaciones que le correspondan de conformidad con la ley y los reglamentos internos.”** Y dentro de su declaración interpretativa señala que esta práctica evita la **“...creación de funcionarios “indispensables” (aquellos sin cuya presencia no es posible continuar con procesos específicos, por lo que resultan virtualmente peligrosos para la salud de la organización, ante una eventual renuncia, incapacidad y otra situación que los aleje de la institución o los convierta en elementos negativos para ella”**.

Adiciona esta declaración interpretativa que el funcionario debe disfrutar de sus vacaciones en procura de mantener **“...adecuadamente la salud, la integridad física y mental para servir eficaz y eficientemente, en**

6 Publicado en La Gaceta 107, del 5 de junio de 2002.

virtud de la importancia estratégica que ello reviste para la organización”.

Como puede observarse, existe una disposición legal, suficiente normativa institucional y una norma de control interno que obligan al patrono a hacer efectivo el disfrute de las vacaciones, lo cual aunado a la necesidad física y profiláctica al descanso por parte del funcionario, se convierte en un imperativo administrativo e institucional.

La Administración Activa de la Institución ha realizado esfuerzos mediante la emisión de resoluciones que han llevado a que los funcionarios que habían acumulado

vacaciones las fueran disfrutando, y de esta manera ponerse en orden con la normativa institucional. Es conveniente recalcar que todos los plazos ordinarios y extraordinarios otorgados, por la Administración Activa, para que los funcionarios con vacaciones acumuladas se pongan al día han sido superados, el más reciente en octubre de 2006.

En la actualidad lo que precisa ante esta problemática, es que la Institución cuente con un diagnóstico completo de las vacaciones institucionales, y así sirva para lograr tomar las decisiones que, tanto a corto como a largo plazo, remedien esta situación. ▲