

---

---

DAJ-AE-012-13  
31 de enero del 2013

Señora  
Viviana Fonseca Cantillo  
Presente

Estimada señora:

Atendemos su consulta recibida vía correo electrónico en esta Dirección el día 13 de junio del año en curso, no sin antes brindarle una disculpa en el atraso en su respuesta ocasionado por exceso de trabajo.

Usted nos consultó lo siguiente: *“...tengo una fractura de mano derecha, mi incapacidad corresponde a 43 días por este motivo, por que (sic) me deben rebajar días de vacaciones? No es un derecho de empleado público? (sic) Trabajo con la CCSS.”*

Por tratarse de temas de la función pública, la consulta deberá ser resuelta por la Procuraduría General de la República, no obstante con el fin de presentarle una solución posible nos permitimos indicarle lo siguiente:

Le aclaramos que la terminología utilizada por esta Asesoría está enfocada a las relaciones de empleo privado, que no siempre se aplica dentro de las normas, reglas y principios en materia laboral, dado que, como regla general, a las relaciones de los funcionarios públicos con la Administración, es de aplicación el Derecho Administrativo, rama del derecho que regula las relaciones de empleo público, con sus excepciones muy particulares y calificadas.

### **La continuidad laboral y su relación con el artículo 153 del Código de Trabajo**

El tema de la continuidad dentro de las relaciones laborales y del empleo público y su relación con el artículo 153 del Código de Trabajo ha sido tocado ampliamente por la jurisprudencia administrativa de la Procuraduría General de la República y de la Sala Constitucional. Antes de referirnos a la doctrina emanada de estas instancias, es necesario precisar el contenido de este principio laboral y enumerar las manifestaciones de éste dentro del Código de Trabajo.

La Sala Segunda, en el voto número 419, de las 9:30 horas, del 13 de diciembre de 1995, enmarca de manera sucinta, el marco conceptual de este principio y su aplicabilidad dentro de las relaciones laborales como principio inspirador:

---

---

*“Lo que debe imperar, en toda relación laboral, es la intención de que la relación laboral se mantenga, mientras no surjan circunstancias que la hagan imposible; ya que proceder así equivale a buscar la estabilidad laboral, principio inspirador de todo ordenamiento laboral; pero, los actores, sin comprobar la existencia de la causal para dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, pusieron fin al mismo, violentando ese principio que informa el artículo 19 de nuestro ordenamiento laboral.”*

El principio de continuidad laboral tiende a atribuirle la más larga duración posible al contrato de trabajo, considerando que el trabajo es la más importante fuente de ingresos del trabajador, para su manutención y la de su familia. Las siguientes son manifestaciones de este principio en el Código de Trabajo: preferencia por los contratos de duración indefinida (artículo 26); amplitud para admitir transformaciones en el contrato (artículos 30 inciso c) y 153 párrafo tercero); conservación del contrato de trabajo a pesar de las nulidades (artículo 11); resistencia a la ruptura unilateral del contrato de trabajo por el patrono (artículos 28, 29, 30, 79, 80, 81, 94, 363 a 370); interrupciones del trabajo tomadas como suspensiones (artículos 68 inciso e), 73, 74, 78, 79, 80, 94 a 96, 237, 254, entre otros) y prolongación del contrato en caso de sustitución patronal (artículo 37).

Enfocándonos propiamente en el caso particular del párrafo tercero del artículo 153 del Código de Trabajo, como manifestación del principio de continuidad, tenemos que se trata de un supuesto de amplitud para admitir transformaciones del contrato. De acuerdo a esta manifestación, “...el contrato de trabajo puede sufrir modificaciones sustanciales durante su vigencia, que lo transforman en comparación con su naturaleza inicial. Sin embargo, el mismo mantiene su vigencia como si fuera una sola prestación de servicios; por ejemplo, la novación de un contrato, que implicaría en materia civil su extinción, en el Derecho Laboral implica la subsistencia del contrato original...Cualquiera que sea la transformación, el contrato se prolonga y se mantiene vigente como uno solo.”<sup>1</sup>

Entonces, es necesario analizar el párrafo tercero del artículo 153 del Código de Trabajo, que establece 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*

---

<sup>1</sup> CASCANTE CASTILLO, German Eduardo, Teorías Generales del Derecho del Trabajo, primera edición, Investigaciones Jurídicas S.A., San José, Costa Rica, 1999, pág. 216.

---

---

*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.*  
(El subrayado no corresponde al original).

No debemos perder de vista que el artículo se refiere al derecho del trabajador de disfrutar un descanso anual remunerado, al derecho proporcional a ese descanso por terminación de la relación laboral y al cómputo del tiempo de servicio del que depende la fijación del derecho a vacaciones. Sobre este último aspecto, que es el regulado en el párrafo tercero del artículo 153, tanto la Sala Constitucional como la Procuraduría General de la República, se han referido ampliamente.

En el voto número 4571-97, de las 12:54 horas, del 01 de agosto de 1997, la Sala Constitucional declaró inconstitucional el párrafo segundo del artículo 29 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, señalando, en lo que interesa a su consulta, que en virtud del artículo 51 del Estatuto de Servicio Civil, la Sala Constitucional remite, supletoriamente, al artículo 153 del Código de Trabajo, señalando que es la única norma que a nivel legal regula las reglas para el cómputo del derecho vacacional, pese que fue emitida para regular las vacaciones en el ámbito de empleo privado. La idea principal de esta referencia es destacar que aún en relaciones de empleo público, ante la falta de normativa específica, la Administración Pública debe recurrir a la aplicación de este numeral, en el tanto se esté resolviendo un asunto relacionado con el disfrute y cómputo del derecho de vacaciones de sus servidores. Podríamos concluir también que, esto es aplicable a cualquier Administración Pública careciente de normativa específico de rango legal.

Por otra parte, en el dictamen C-229-2005, del 05 de setiembre de 2002, la Procuraduría General de la República precisó lo que debe entenderse por no interrupción de la continuidad del trabajo, de acuerdo al párrafo tercero del artículo 153 del Código de Trabajo:

*“...Por ello, cuando se habla de que "no interrumpirán la continuidad del trabajo", necesariamente debe entenderse que la norma se refiere a lapsos donde hay prestación del servicio dentro del período de cincuenta semanas, puesto que, no se podría pensar en la interrupción de algo inexistente, como ocurriría si no se han prestado servicios, en su totalidad, durante las cincuenta semanas...”*

A contrario sensu, para efectos de cómputo de vacaciones, *cuando no haya prestación de servicios en el período de cincuenta semanas, el trabajador no tendrá derecho alguno a*

---

---

*éstas, pues los supuestos del párrafo tercero, lo que hacen es afirmar (o presumir) que durante esas cincuenta semanas existieron lapsos donde sí se dio la prestación de servicios.*

Relacionado con esta última afirmación, con el tema del cómputo de vacaciones en el sector público y con la aplicación del artículo 153 del Código de Trabajo, el ente procurador, en el dictamen C-212-2006, del 26 de mayo de 2006, *“concluyó en aquella ocasión, que en lo que respecta a los permisos sin goce de salario, solamente aquellos que **no sobrepasen las cincuenta semanas**, -presupuesto establecido en los artículos 59 constitucional y 153 del Código de Trabajo- son los que tienen la virtud de no interrumpir la continuidad laboral para los efectos del reconocimiento del derecho a las vacaciones de los mencionados funcionarios.”* (El subrayado no es del original). En otras palabras, si los permisos sin goce de salario superan las cincuenta semanas, entonces sí interrumpen la continuidad laboral, **únicamente para los efectos del reconocimiento del derecho a vacaciones.**

Todas las referencias anteriores, nos marcan un norte en torno a la interpretación del párrafo tercero del artículo 153 del Código de Trabajo, y su relación con la prestación de servicio, ya sea en el régimen de empleo privado o en el régimen de empleo público. Indudablemente, la regulación sobre continuidad laboral descrita en esa norma, se refiere a las vacaciones únicamente, por lo que puede tenerse como una manifestación del principio general del derecho del trabajo de continuidad laboral, cuya descripción conceptual se hizo párrafos atrás.

El párrafo tercero debe analizarse dentro de la especificidad de la norma, que es brindar el tratamiento debido al cómputo del período de vacaciones (para precisar cuándo deben otorgarse completas o cuándo deben fijarse proporcionalmente de acuerdo al tiempo de servicio) y, a los casos que por interrupción, no corresponde otorgar este derecho. Los eventos ocurridos durante la relación laboral, en las cincuenta semanas que dan origen al derecho de vacaciones anuales, no impide otorgar el proporcional de vacaciones que le corresponde al trabajador por el trabajo efectivo que realizara en esas cincuenta semanas. Esta es la consecuencia directa de la frase *“no interrumpirán la continuidad del trabajo”*.

La interpretación de la Sala Constitucional y de la Procuraduría avala esta posición, en el sentido de que si un trabajador no labora en las cincuenta semanas por estar con un permiso sin goce de salario, no tendrá derecho alguno a disfrutar vacaciones, y bajo este supuesto, sí interrumpe la continuidad para efectos de cómputo de vacaciones. Pero esta afirmación no significa que la relación laboral contractual se haya discontinuado, pues de conformidad con el “principio de continuidad”, el contrato se mantiene vigente como una sola unidad.

En este punto, debemos indicar que la Sala Constitucional y la Procuraduría fueron claros en señalar que la relación no se interrumpe para efectos de vacaciones si acontecen las

---

vicisitudes enumeradas en el párrafo tercero del 153; pero esto no implica afirmar que alguien que no laborara durante las cincuenta semanas obtenga y disfrute su derecho a vacaciones, ya que no es legal ni racional que quien no haya prestado servicios, total o parcialmente durante las cincuenta semanas, tenga derecho al descanso remunerado. Es decir, si bien se admite que el trabajo no se interrumpe ante ciertos eventos para efectos de vacaciones, se concluye también que es necesaria la prestación de servicios efectivos durante el período de cincuenta semanas –sea que se trabaje todo o parte de dicho período– para tener derecho a las vacaciones. Esto significa también que debe vislumbrarse la diferencia entre la continuidad del contrato como un todo y la continuidad del trabajo para efectos de vacaciones, que es lo que finalmente regula el párrafo tercero del artículo 153.

En conclusión, dentro de la literalidad de la norma del párrafo tercero del artículo 153 del Código de Trabajo, debe entenderse que la no interrupción de la continuidad del trabajo es **únicamente** para efectos del cómputo de las dos semanas de vacaciones (párrafo primero), teniéndose por interrumpido el trabajo para efectos de disfrute de éstas, cuando alguno de los eventos ahí señalados (por ejemplo una licencia sin goce de salario o una incapacidad) es igual o superior a las cincuenta semanas. Pero esto no significa que la relación laboral contractual se interrumpa, dado que el párrafo tercero del artículo 153 representa, precisamente, una de las manifestaciones del principio de continuidad laboral, según el cual se permite que el contrato de trabajo sufra modificaciones sustanciales durante su vigencia, que si bien lo transforman en comparación con su naturaleza inicial, mantiene su vigencia como si fuera una sola prestación de servicios, lo cual implica que cualquiera que sea la transformación, el contrato se mantendrá vigente como una sola unidad.

Dicho en otras palabras, si durante el cómputo de las cincuenta semanas usted tuvo una incapacidad de cuarenta y tres días, tendrá derecho a la cantidad de días de vacaciones correspondiente a su antigüedad laboral, solo que calculadas con el salario recibido durante esas cincuenta semanas. Recuerde que durante la incapacidad usted recibió un subsidio, no salario, y al calcularse las vacaciones sobre el salario, los días de incapacidad no se consideran en dicho cálculo.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán  
**Asesora**

SBG/lsr  
Ampo 10 D)

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**Subdirectora**