



Acuerdo del Consejo Universitario

13 de octubre de 2025
Comunicado R-427-2025

Señoras y señores:

Vicerrectoras(es)

Decanas(os) de Facultad

Decana del Sistema de Estudios de Posgrado

Directoras(es) de Escuelas

Directoras(es) de Sedes y Recintos Universitarios

Directoras(es) de Centros e Institutos de Investigación y Estaciones

Experimentales

Directoras(es) de Programas de Posgrados

Jefaturas de Oficinas Administrativas

Estimadas (os) señoras (es):

Reciban un cordial saludo. Les comunico el acuerdo tomado en el Consejo Universitario, sesión n° 6942, artículo 11, celebrada el 9 de octubre de 2025.

Valorar la modificación del artículo 6 del Reglamento de vacaciones según lo planteado en el oficio SINDEU-AL-15-2024.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6479, artículo 3, del 8 de abril de 2021, aprobó una modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*¹. Al respecto, acordó:

ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES

Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario:

a) Permisos sin goce de salario.

b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el

¹. Esta reforma se publicó en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* N.º 28-2021, del 19 de abril de 2021.



mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.

c) Incapacidades.

2. El 59 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* dicta lo siguiente:

ARTÍCULO 59.- 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.

3. El artículo 153 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

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.[énfasis añadido].

4. El Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU) presentó al Consejo Universitario una propuesta para modificar o eliminar el contenido del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* (oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024). La propuesta del SINDEU al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* pretende que la aplicación de la norma se implemente solo para aquellos periodos especiales que igualen o superen las cincuenta semanas; lo anterior en virtud de lo dispuesto en el artículo 59 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el artículo 153 del Código de Trabajo, el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo, en voto de la Sala Constitucional n.º 4571-97², del 1.º de agosto de 1997, y los dictámenes de la Procuraduría

². Sala Constitucional, Resolución 4571-97, de las 12:54 horas, del 1.º de agosto de 1997.



General de la República C-229-2002³ y C-212-2006⁴.

5. La Dirección del Consejo Universitario trasladó a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) el asunto para el trámite correspondiente (Pase CU-52-2024, del 20 de junio de 2024).
6. La Sala Constitucional, en el voto n.º 4571-97, de las 12:54 horas, del 1.º de agosto de 1997, se refirió sobre la temática de las vacaciones, y al respecto manifestó que (...) *no existe ninguna disposición -legal- que impida contabilizar, **a los efectos de determinar el cumplimiento de las cincuenta semanas necesarias para adquirir el derecho a vacaciones**, los permisos con goce de salario o sin él, por enfermedad del servidor o por cualquier otra causa legal* (...) [énfasis añadido].
7. La asesoría legal del Consejo Universitario, por medio del Criterio Legal CU-24-2024, del 10 de junio de 2024, se refirió a la propuesta del SINDEU. En cuanto al cómputo de los periodos especiales, manifestó que, desde el punto de vista jurídico, resultan válidas cualesquiera de los sentidos en los que se ha regulado la norma en cuestión, pues constituye una liberalidad del patrono así disponerlo.
8. La Oficina de Recursos Humanos (ORH), por medio del oficio ORH-5222-2024, del 25 de septiembre de 2024, emitió su criterio en relación con la propuesta del SINDEU. Al respecto se refirió al principio de continuidad en las relaciones laborales y su relación con el artículo 153 del Código de Trabajo. De conformidad con el criterio de esa oficina, durante las cincuenta semanas que se requieren para adquirir el derecho a las vacaciones es necesario que se haya prestado el servicio por parte de la persona trabajadora para computar días de vacaciones:

*Ahora bien, 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 descontinuado, pues de conformidad con el “principio de continuidad”, el contrato se mantiene vigente como una sola unidad. **Aunque se reconoce que el trabajo no se interrumpe debido a eventos específicos para obtener vacaciones, lo cierto es que para obtener vacaciones, es necesario brindar servicios efectivos durante un período de cincuenta semanas, ya sea que se trabaje todo o parte de ese tiempo.** Esto también implica que es necesario distinguir entre la continuidad del contrato en su conjunto y la continuidad del trabajo*

³. Procuraduría General de la República (2002). Dictamen C-229-2002, del 5 de setiembre de 2002.

⁴. Procuraduría General de la República (2006). Dictamen C-212-2006, del 26 de mayo de 2006.



para efectos de vacaciones, que es lo que regula finalmente el párrafo tercero del artículo 153 [énfasis añadido].

9. La Oficina de Contraloría Universitaria, por medio del oficio OCU-R-174-A-2024, del 30 de septiembre de 2024, emitió su opinión al respecto. Según el criterio de esa oficina no resulta procedente el reconocimiento o sumatoria de días de vacaciones que correspondan a periodos en los que no se haya dado una prestación efectiva de servicios; diferente es el tema que refiere a la viabilidad de considerar aquellos periodos especiales que correspondan a permisos sin goce de salario o incapacidades como parte de la continuidad laboral requerida para consolidar el derecho al disfrute de vacaciones:

*La Procuraduría General de la República ha interpretado que el voto N°4571-97 de la Sala Constitucional y los artículos 59 de la Constitución Política y el artículo 153 del Código de Trabajo, **permiten afirmar que el cómputo de las cincuenta semanas necesarias para el disfrute del derecho a las vacaciones debe incluir los lapsos en los que las personas trabajadoras del sector público disfruten permisos sin goce de salario o se encuentren incapacitadas, siempre que los mismos no se extiendan por un periodo mayor a las cincuenta semanas.** Lo anterior según el criterio de que esos periodos especiales no interrumpen la continuidad de la relación laboral. El referido criterio es reseñado en la propuesta de reforma que nos ocupa al citar los dictámenes C-229-2002 y C-212-2006 de la Procuraduría General de la República; criterio que ha sido reiterado en múltiples pronunciamientos de esa entidad, entre ellos el PGR-C-190-2022 del 8 de septiembre del 2022. (...) En igual sentido se encuentra el dictamen PGR-C-102-2024 del 29 de mayo del 2024. (...) En este último dictamen la Procuraduría General de la República señala que su interpretación también se basa en la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte y cita los votos 2020-000939, 2022-001899 y 2023-0001104, **en los que se especifica que no procede el reconocimiento de días de vacaciones por periodos en los que no se dio la prestación efectiva de labores** (...) [énfasis añadido].*

10. La Oficina Jurídica, mediante Dictamen OJ-417-2024, del 26 de octubre de 2024, se refirió a la propuesta de modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* que presentó el SINDEU. Según lo señalado por esa oficina, lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* roza con lo estipulado en los artículos 59 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el artículo 153 del Código de Trabajo y lo previsto en el apartado vi. del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo, en razón de que la normativa en cuestión dispone que no se tomarán en cuenta los periodos especiales **para determinar el disfrute del derecho**; es decir, las cincuenta semanas de trabajo continuo. Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de que durante esos periodos especiales también se reconozcan días de vacaciones, esa asesoría legal



señaló que esa decisión queda a criterio de la Institución:

Para contabilizar los días de vacaciones que se otorgarán, procedería la modificación, en la medida en que la Universidad, en su condición de patrono, quiera y pueda otorgar ese beneficio a sus trabajadores, partiendo de que los derechos laborales son progresivos y protectores, pero no porque la normativa nacional de orden público vigente así lo estipule [énfasis añadido].

3. Los periodos especiales previstos en la norma no interrumpen la continuidad del servicio, sino que suspenden algunos elementos de la relación laboral (como el pago de salario y la prestación de servicios); es por esto que los días en que no se percibió salario, no se reconocen como días efectivos de trabajo para ganar vacaciones.

4. En cuanto al periodo en el cual resultaría inviable desde el punto de vista jurídico que se computen días de derecho a vacaciones para las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica, serían aquellos iguales o superiores a las 50 semanas laborales estipuladas como parámetro para conceder el derecho.

11. Sobre los periodos de incapacidad y las vacaciones, la Procuraduría General de la Pública, por medio del dictamen PGR-C-190-2022⁵, del 08 de setiembre del 2022, señaló lo siguiente:

*Lo mismo sucede con los periodos de incapacidad que un funcionario sufra durante un año laboral -y que no sean iguales o superiores a un año-, los cuales tienen la virtud de no interrumpir la continuidad del plazo requerido para tener derecho al reconocimiento de vacaciones, en los términos dispuestos en el ordinal 153 del Código de Trabajo, párrafo tercero. Ergo, **el derecho al disfrute vacacional, será en proporción a las labores o servicios prestados, dentro del lapso de las cincuenta semanas, salvo que exista norma especial que disponga lo contrario** (...).* [énfasis añadido].

12. Las incapacidades, dispuestas en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, producen una interrupción o suspensión de la prestación⁶ efectiva de servicios por parte de la persona trabajadora, pues motiva su ausencia en el lugar de trabajo; como consecuencia, el patrono interrumpe o suspende el pago del

⁵. Procuraduría General de la República (2022). Dictamen PGR-C-190-20221, del 08 de setiembre del 2022.

⁶. De acuerdo con el artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud*: “El asegurado activo (a) incapacitado (a), en función del reposo prescrito, como parte de su tratamiento, queda inhabilitado para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, tanto en su horario ordinario, como fuera de él, así como cualquier actividad intelectual, física o recreativa que interfiera con la recomendación médica (...)”.



salario a la persona funcionaria. Asimismo, durante el periodo de interrupción o suspensión del pago salarial, la persona trabajadora recibe un monto equivalente a su salario total, el cual se denomina subsidio⁷; este tiene como propósito sustituir parcialmente la pérdida de ingreso que sufra la persona asegurada por causa de la incapacidad.

13. Las personas con una beca para estudios de posgrado contempladas en el *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio* pertenecen a un régimen especial que les permite realizar durante el periodo del contrato de beca una serie de actividades académicas, no así las propias del contrato de trabajo. En razón de lo anterior, la persona trabajadora se ausenta de sus labores en la Institución y no presta sus servicios, con el único propósito de dedicar el tiempo a sus estudios académicos. En función de ello, la Universidad suspende la remuneración salarial a la persona por el periodo de la beca; asimismo, le otorga beneficios económicos (propios de la beca), que le permiten sufragar (total o parcialmente) los gastos en que incurra durante el desarrollo de sus estudios académicos.
14. Los permisos sin goce de salario corresponden a aquellas solicitudes efectuadas por la persona trabajadora al patrono para ausentarse de su puesto o labores dentro de su correspondiente jornada de trabajo. En ese sentido, se interrumpe la relación prestación de servicios/pago del salario, pero no se afecta la continuidad de la relación empleado/patrono. Por lo anterior, la interrupción de la prestación de servicios significa que no ocurre un tiempo de trabajo efectivo⁸; por ello, durante un permiso sin goce de salario el patrono no tiene la obligación de remunerar a la persona trabajadora, según lo dispuesto en el contrato de trabajo.
15. Las licencias con o sin goce de sueldo, la enfermedad justificada del servidor o la servidora u otra causa de suspensión legal de la relación laboral no tienen una afectación en la contabilización de las cincuenta semanas que se requieren para adquirir el derecho a las vacaciones anuales, según lo dispone el artículo 1 del *Reglamento de vacaciones*.
16. De acuerdo con el artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*⁹, con respecto a la legalidad de las incapacidades, indica lo siguiente:

⁷. Según el *Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*, el subsidio es la suma de dinero que se paga al asegurado directo activo por motivo de incapacidad o de licencia.

⁸. El término es definido en el artículo 137 del *Código de Trabajo* como el periodo durante el cual la persona trabajadora permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

⁹. Artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*.



*(...) El asegurado activo (a) incapacitado (a), en función del reposo prescrito, como parte de su tratamiento, **queda inhabilitado** para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, tanto en su horario ordinario, como fuera de él, así como cualquier actividad intelectual, física o recreativa que interfiera con la recomendación médica (excepto criterio especial del profesional que extiende la incapacidad, que recomienda lo contrario, lo cual debe quedar anotado en el expediente clínico, indicando el tiempo y el tipo de actividad física o recreativa que requiere el asegurado para su recuperación), lo cual deberá ser comunicado a la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades, para los efectos que corresponda.*

La incapacidad otorgada no faculta al asegurado (a) activo (a) para ausentarse del país, salvo criterio del profesional en Ciencias Médicas de la Caja que recomienda la salida del país para completar el tratamiento indicado, lo cual debe consignarse en el expediente clínico, anotando la justificación de lo anterior, exceptuando los trabajadores del servicio exterior costarricense, que en el momento de otorgárseles la recomendación de incapacidad se encuentren fuera del país.”

Cuando se compruebe que el asegurado (a) activo (a) incumpla la inhabilitación señalada en el párrafo anterior, producto de una denuncia, una solicitud de investigación de su patrono o determinación por investigación de la Caja Costarricense de Seguro Social, la incapacidad podrá ser anulada o suspendida por el profesional en Ciencias Médicas o la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades del centro médico, previa investigación ajustada a derecho, lo cual quedará anotado en su expediente clínico. En caso de que una incapacidad sea anulada o suspendida por la Institución se le comunicará al patrono, cuando corresponda. (El resaltado no es del original).

En este sentido, las incapacidades tienen como prioridad la recuperación de la salud, por tanto este periodo no se puede homologar a un periodo “para el disfrute”, como sí lo establecen las vacaciones. Posterior a una incapacidad extendida más allá de un mes, la “no acumulación de vacaciones” podría resultar en riesgos psicosociales de las personas, puesto que, pierde días de derecho al descanso en tiempo libre, una vez que se reincorpore a sus labores [énfasis añadido].

17. Las incapacidades del personal universitario responden a causas ajenas a la voluntad de las personas, y los días de descanso son necesarios para el disfrute de tiempo libre, cuyos beneficios entre otros, contribuyen a la salud física, mental y emocional de las personas afectadas por alguna enfermedad o accidente. Por consiguiente, independientemente de las disposiciones legales



para la acreditación de un número de días de vacaciones en el marco de un contrato de trabajo, desde el punto de vista psicosocial, la noción de descanso es fundamental para la salud de todas las personas y por ende para las personas trabajadoras de la Institución. La Institución ha reconocido su corresponsabilidad en el cuidado de la salud de las personas trabajadoras, desde el establecimiento de condiciones laborales favorables y la mitigación de posibles riesgos presentes. Muestra de ello, es que la prevención de riesgo se incorporó en el objetivo 9.2.4 de las Políticas Institucionales 2021-2025, el cual establece que la Universidad de Costa Rica (...) 9.2.4 *Promover la vigilancia y la atención oportunas de factores psicosociales de riesgo laboral a través de medidas que favorezcan la preservación de la salud de las personas trabajadoras y las buenas relaciones en los ambientes laborales.*

18. La Universidad de Costa Rica en procura de promover condiciones favorables para el personal universitario, puede valorar el reconocimiento de días de vacaciones para que aquellas incapacidades que no superen los 30 días naturales durante las cincuenta semanas en las que la persona adquiere el derecho, a fin de promover el disfrute del tiempo libre y contribuir a la salud física, mental y emocional de las personas afectadas por alguna enfermedad o accidente.
19. Es necesario modificar la redacción del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, para precisar que los periodos especiales que dicta la norma (permisos sin goce de salario, permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca y las incapacidades mayores a 30 días naturales) no se tomarán en cuenta para contabilizar días de vacaciones. Por su parte, es pertinente agregar un artículo 6 bis en el reglamento citado, a fin, de clarificar que los periodos especiales señalados sí deben tomarse en cuenta para contabilizar las cincuenta semanas que se requieren para adquirir el derecho a las vacaciones.

ACUERDA

Publicar, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de modificación al artículo 6 y la incorporación de un artículo 6 bis, ambos del *Reglamento de vacaciones*:

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES	ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES <u>SOBRE LA CUANTIFICACIÓN DE DÍAS DE VACACIONES EN PERIODOS ESPECIALES</u>
Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al	



Texto vigente	Texto propuesto
derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario: a) Permisos sin goce de salario. b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio. c) Incapacidades.	<u>Para cuantificar los días de vacaciones, únicamente se computarán los días proporcionales al tiempo efectivamente laborado que realice la persona trabajadora dentro del periodo en el que acumula el derecho.</u> Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario <u>la cuantificación de días de vacaciones:</u> a) Permisos sin goce de salario. b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el <i>Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.</i> c) Incapacidades <u>mayores a 30 días naturales.</u>
ARTÍCULO NUEVO	<u>ARTÍCULO 6 BIS. SOBRE LA FECHA DE DERECHO Y LOS PERIODOS ESPECIALES</u> <u>Los siguientes periodos especiales computarán para determinar la fecha al disfrute del derecho a vacaciones del personal universitario:</u> <u>a) Permisos sin goce de salario.</u> <u>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el <i>Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el</i></u>



Comunicado R-427-2025
Página 10 de 10

Texto vigente	Texto propuesto
	<u><i>exterior para el personal docente y administrativo en servicio.</i></u> <u><i>c) Incapacidades.</i></u>

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

UCR  Firmado
digitalmente

Dr. Carlos Araya Leandro
Rector

SVZM

C: Ph.D. Ana Patricia Fumero Vargas, directora, Consejo Universitario
Archivo