

SCI-1182-2021

Comunicación de acuerdo

Para: Ing. Luis Paulino Méndez Badilla
Rector

Q. Grettel Castro Portuguez
Vicerrectora de Docencia

Dr. Humberto Villalta Solano
Vicerrector de Administración

Dr. Jorge Chaves Arce
Vicerrector de Investigación y Extensión

Dra. Claudia Madrizova Madrizova
Vicerrectora de Vida Estudiantil y Servicios Académicos

Dr. Oscar López Villegas, Director
Campus Tecnológico Local San Carlos

Máster Ronald Bonilla Rodríguez, Director
Campus Tecnológico Local San José

Ing. Jean Carlos Miranda Fajardo, Director
Centro Académico de Limón

Dr. Roberto Pereira Arroyo, Director
Centro Académico de Alajuela

M.A.E. José Antonio Sánchez Sanabria, Director
Oficina de Planificación Institucional

Ing. Kendy Chacón Víquez, Secretaría General
Asociación de Funcionarios del ITCR

Comunidad Institucional

De: M.A.E. Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva
Secretaría del Consejo Institucional

Asunto: Sesión Ordinaria No. 3241, Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021.
Audiencia a la AFITEC y consulta a la comunidad institucional del texto
del “Reglamento de Vacaciones del Personal del Instituto Tecnológico
de Costa Rica”

Para los fines correspondientes se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Institucional, citado en la referencia, el cual dice:

RESULTANDO QUE:

1. En atención al artículo 96 del Estatuto Orgánico, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional, siendo las vigentes las publicadas en La Gaceta N°423 del 26 de octubre de 2015 y La Gaceta No. 555 del 09 de mayo de 2019; en lo conducente, interesan las que se indican a continuación:

“15. Los procesos institucionales se desarrollarán con excelencia, sustentados en la evaluación continua que involucre a los usuarios directos.”

“16. Se ejecutarán los recursos asignados a la Institución de manera oportuna, eficiente, racional y transparente y se promoverá la consecución de fondos nacionales e internacionales que favorezcan el desarrollo y el impacto del quehacer de la Institución en la sociedad.”

2. El Estatuto Orgánico como funciones y potestades del Consejo Institucional, en lo que interesa, señala lo siguiente:

“Artículo 18

Son funciones del Consejo Institucional:

...

f. Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional

Los reglamentos que regulan la materia electoral deben ser consultados al Tribunal Institucional Electoral antes de su aprobación en firme. El Tribunal Institucional Electoral contará con diez días hábiles para pronunciarse

...”

3. La Constitución Política de Costa Rica dispone en su artículo 11 y 59:

"ARTÍCULO 11.-Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes..."

“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.”

4. La Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Costa Rica, No. 6321, señala en su artículo 15:

“Artículo 15.- El personal de la institución se regirá por le [SIC] Código de trabajo y por los reglamentos que emita el Organismo Director Superior.”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 3

5. El artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública, reza:

“1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.

...”

6. El Código de Trabajo regula el derecho a las vacaciones en el Capítulo Tercero, Sección II, en los numerales extraídos a continuación:

“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 de trabajo 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 154.- El trabajador tendrá derecho a vacaciones aun cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana

Artículo 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. (Así reformado por el artículo 1, de la Ley No. 4302 del 16 de enero de 1969)

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.

b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.

c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres periodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetarán [SIC] los derechos adquiridos en materia de vacaciones.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 4

Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan ausencia muy prolongada. (Así reformado por la Ley No. 7989 del 16 febrero del 2000)

...

ARTÍCULO 158.- Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada. (Así reformado por artículo 1, de la Ley No. 2919 del 24 de noviembre de 1961.)

Artículo 159.- Queda prohibido acumular las vacaciones pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado en la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos.

...

ARTÍCULO 161.- De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se pacten dentro de las previsiones del artículo 159, se dejará testimonio escrito a petición de patronos o de trabajadores.

..."

7. El artículo 3 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas indica sobre la normativa que rige el empleo en el Instituto Tecnológico de Costa Rica:

"Con fundamento en el artículo 15 de la Ley Orgánica, en el Instituto el régimen de empleo es de naturaleza privada, que se regirá por la presente Convención, el Estatuto Orgánico, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado en lo que superen lo estipulado en la Legislación Nacional, el Código de Trabajo, los reglamentos que emita el Consejo Institucional, los principios generales de derecho del trabajo y demás normas supletorias y conexas.

Antes de la emisión de disposiciones de carácter general por parte del Instituto, que incidan en las condiciones y relaciones de trabajo, éste dará audiencia a la AFITEC por un plazo de 10 días hábiles, para que emita su criterio. Una vez vencido el término anterior y de ser aprobada la disposición correspondiente, se procederá al cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 48 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La obligación del Instituto de conferir la audiencia al Sindicato se dará siempre que no se presenten motivos de urgencia o emergencia, en cuyo caso se conferirá la audiencia por un plazo no inferior a un día hábil; en tal caso los motivos indicados deberán ser consignados en la respectiva resolución."

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 5

8. La Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, publicada en La Gaceta No. 468 del jueves 18 de mayo, 2017, en cuanto al derecho de las vacaciones y la acumulación de tiempo, dispone:

“ ...

Artículo 10

Si un trabajador del Instituto tuviere que desplazarse en actividades institucionales fuera de su sede habitual de trabajo, el tiempo empleado en estas actividades será considerado, para efectos de riesgos profesionales, como parte de su jornada de trabajo. En el caso de giras excepcionales, que no sean función inherente al puesto y que se realicen dentro del mismo día, a lugares fuera del Gran Area Metropolitana, el servidor que durante las horas de traslado no tuviere derecho a horas extra tendrá derecho a compensar dichas horas en tiempo, de común acuerdo con el jefe inmediato cuando los traslados se efectúen fuera de la jornada ordinaria.

...

Capítulo 3 FERIADOS Y VACACIONES

Artículo 11

Se considerarán feriados para los trabajadores de la Institución los días establecidos en el Código de Trabajo, artículo 148: 1º de enero, Jueves y Viernes Santo, 11 de abril, 1º de mayo, 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de setiembre, 12 de octubre y 25 de diciembre.

Además, se considerarán asuetos aquellos días, horas o fracciones en que la autoridad competente declare la suspensión total de labores de las dependencias bajo su autoridad o declarados por el Poder Ejecutivo para todo el país o para aquellos cantones en que se encuentren las Sedes del ITCR.

El Instituto fijará el día de descanso semanal para los trabajadores sujetos a una jornada semanal especial por la naturaleza de su trabajo.

Artículo 12

El Instituto concederá a sus trabajadores 31 días hábiles de vacaciones anuales en coordinación con la Rectoría y cada Vicerrectoría.

Las vacaciones se concederán en tres bloques: tres días en Semana Santa, diez días hábiles en julio que coincidan al menos con una semana de las vacaciones escolares nacionales y 18 días a finales y principios del año. El disfrute de vacaciones del personal que por la naturaleza de su trabajo, no pueda hacerlo en la forma anteriormente dispuesta, será coordinado y programado de común acuerdo con el trabajador y sus respectivas jefaturas con un tiempo de anticipación no menor a tres meses.

Para efecto del cómputo de vacaciones, no se tomarán en consideración los sábados y días feriados. En ningún caso el superior jerárquico podrá autorizar que un funcionario acumule más de dos períodos de vacaciones.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 6

Artículo 13

a. En los casos de servidores que disfruten vacaciones en forma colectiva, y las vacaciones se suspenden por causas que obliguen a reposición del tiempo, dicho disfrute deberá hacerse efectivo dentro de un plazo no mayor de doce (12) meses.

Este derecho a la reposición de vacaciones prescribirá una vez vencido el plazo indicado y su disfrute no podrá coincidir con uno de los períodos colectivos de vacaciones.

b. En los casos de los servidores que disfruten de sus vacaciones fuera de los períodos de goce colectivo, en vista de que no pueden acumularse más de dos períodos, las vacaciones de cada período prescribirán seis (6) meses después de adquirido el derecho al siguiente período.

Artículo 14

El Instituto concederá permiso con goce de salario a sus trabajadores para realizar gestiones de carácter personal, en los términos que establece el acuerdo del Consejo Institucional, artículo 11, sesión 1528, del 1 de marzo de 1990 y sus reformas. Se mantiene en vigencia el acuerdo de la sesión de Junta de Relaciones Laborales JRL-06-97 del 22 de mayo de 1997 y sus reformas.

Ninguno de los permisos anteriores se podrá alternar entre sí.

Artículo 15

Las licencias con goce de salario establecidas en el artículo 115, con excepción de sus incisos a, c, ch y d, no interrumpirán el disfrute de vacaciones, cuando los eventos coincidan con éstas.

Artículo 16

Para los efectos relativos a la continuidad laboral, los días pagados a los interinos por concepto de liquidación de vacaciones, se considerarán como días laborados.

Artículo 17

El Trabajador recibirá como salario durante las vacaciones un monto igual al salario nominal devengado en el mes anterior, salvo que la suma a pagar sea inferior al promedio de los salarios devengados en los últimos doce meses, en cuyo caso, el trabajador recibirá la suma mayor. Cuando el trabajador no haya laborado un número de meses que le haga acreedor al mínimo de días de vacaciones del bloque respectivo o que haya disfrutado de permisos sin goce de sueldo total o parcialmente, el salario se calculará en forma proporcional a los salarios devengados en el período o períodos laborados.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 7

Para los funcionarios de nuevo ingreso, en los casos de vacaciones colectivas o por bloque, cuando el trabajador no tenga antigüedad suficiente para disfrutar el bloque respectivo, éste recibirá el equivalente al salario base según la escala general de salarios. Queda a salvo el derecho del patrono, únicamente en este caso, a asignar labores por los días en que no tiene derecho a vacaciones, en cuyo caso recibirá el salario completo.

Artículo 18

El trabajador que no puede disfrutar de su período de vacaciones por encontrarse becado, acumulará vacaciones y al integrarse de nuevo a sus funciones disfrutará del período que le corresponda, en este caso la remuneración del período de vacaciones se calculará tomando en cuenta el salario que le correspondería como si hubiera estado trabajando. Quedan a salvo las becas de un año o más de duración, en las que se considerarán como vacaciones laborales, las del curso.

Artículo 19

El Instituto asumirá el pago de las cotizaciones al Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, no pagadas por funcionarios durante los períodos en que hubieren estado becados por el Instituto, siempre que al momento de su pensión laboren para él y así les sea solicitado por el citado régimen.

...

9. El Plan Remedial integral de los informes de la Auditoría Externa de los periodos 2015, 2016 y 2017, en el área de Estados Financieros, aprobado en la Sesión Ordinaria No. 3099, artículo 13, del 28 de noviembre de 2018, incluyó, entre otros, los siguientes hallazgos, cuyo último plazo dispuesto se deriva de la Sesión Ordinaria No. 3232, artículo 11, del 01 de setiembre de 2021.

Hallazgo Núm.	Condiciones	Recomendaciones	Acciones a desarrollar	Fecha de Finalización	Producto a obtener	Responsable
Hallazgo 16. EL ITCR NO CUENTA CON UNA PROVISIÓN DE VACACIONES EN SUS REGISTROS CONTABLES.	Al efectuar las pruebas de auditoría al 31 de diciembre de 2017, observamos que la Institución no mantiene una provisión para vacaciones, lo cual no está de acuerdo con lo que establece la NICSP 19. Lo anterior establece un incumplimiento con lo establecido en la NIC 37, que provoca el no registro de provisiones de las cuales se tiene certeza de su desembolso.	Proceder al registro de la provisión de vacaciones de acuerdo con lo que establece la NICSP 19 Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes y de conformidad con la normativa que se establezca por Contabilidad Nacional.	16. Creación de lineamientos para disfrute de vacaciones acumuladas basada en tiempo	31-12-2021	Lineamientos para disfrute de vacaciones	Humberto Villalta Hannia Rodríguez Gonzalo Varela

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 8

- 10.** La Secretaría del Consejo Institucional recibió el oficio R-1147-2019, con fecha 15 de octubre del 2019, suscrito por el Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, rector, dirigido al MAE. Nelson Ortega, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, con copia al Consejo Institucional y al Dr. Humberto Villalta Solano, vicerrector de administración, en el cual remite la propuesta del “Reglamento de Vacaciones y Tiempo Acumulado del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”.
- 11.** Mediante oficio SCI-267-2020 del 16 de marzo de 2020, suscrito por el MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido al MBA. José Antonio Sánchez Sanabria, director de la Oficina de Planificación Institucional, se solicitó dictamen sobre la propuesta del “Reglamento de Vacaciones y Tiempo Acumulado del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, para que, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de Normalización Institucional, se incorporen las observaciones correspondientes, así como los dictámenes respectivos de Asesoría Legal y Auditoría Interna.
- 12.** Mediante el oficio OPI-120-2020, de fecha de recibido 22 de abril del 2020, suscrito por el MBA. José Antonio Sánchez Sanabria, director de la Oficina de Planificación Institucional, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, se remite la propuesta final del “Reglamento de Vacaciones y Tiempo Acumulado del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, elaborada por la Oficina de Planificación Institucional contemplando las observaciones emitidas por la Oficina de Asesoría Legal (Asesoría Legal-152-2020), además, se solicita a la Comisión, acoger los elementos indicados por la Auditoría Interna (AUDI-AS-009-2020).
- 13.** En el oficio SCI-352-2021, fechado 09 de abril de 2021, suscrito por el MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, rector, con copia al Consejo Institucional, se informó que la Comisión de Planificación y Administración atendió la revisión del contenido de la propuesta del “Reglamento de Vacaciones y Tiempo Acumulado del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, misma que se presentó adjunta al oficio OPI-120-2020, y que se remiten las observaciones que requieren ser atendidas previo a continuar el trámite respectivo.
- 14.** Se recibió el oficio VAD-413-2021 del 01 de octubre de 2021, suscrito por el Dr. Humberto Villalta Solano, vicerrector de administración, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, con copia al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, rector y a la Dra. Hannia Rodríguez Mora, directora del Departamento de Gestión del Talento Humano, en el cual en atención al oficio SCI-352-2021, se remite la propuesta del “Reglamento de Vacaciones y Tiempo Acumulado del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, atendiendo las observaciones señaladas, así como el criterio externado por la Asesoría Legal en el oficio Asesoría Legal-598-2021.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 9

15. El Reglamento de Normalización Institucional, indica en su artículo 12 el trámite que debe seguirse ante la solicitud de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general.
16. El Consejo Institucional reformó el artículo 12 del Reglamento de Normalización Institucional en la Sesión Ordinaria No. 3232, artículo 8, del 01 de setiembre de 2021; no obstante, en el acto dejó la siguiente indicación en el artículo Transitorio II del mismo cuerpo normativo:

“Transitorio II

La tramitación de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general, que haya sido presentada al Consejo Institucional o se encuentre en preparación de dictamen en la Oficina de Planificación Institucional antes de la publicación en la Gaceta del ITCR de la presente modificación, se atenderá con el procedimiento vigente en la fecha de su presentación.”

17. El acuerdo indicado en el resultando anterior fue publicado el 02 de setiembre de 2021, en La Gaceta No. 810 del Instituto Tecnológico de Costa Rica; por cuanto, el procedimiento vigente en el artículo 12 del Reglamento de Normalización Institucional, para la propuesta de creación del “Reglamento de Vacaciones y Tiempo Acumulado del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, es el siguiente:

“Artículo 12 Tramitación de Reglamentos Generales

Cuando se trate de una solicitud de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general se procederá de la siguiente manera:

- *Cualquier miembro u Órgano Colegiado de la Comunidad, podrá proponer al Consejo Institucional la iniciativa de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general.*
- *El Consejo Institucional designará entre sus comisiones permanentes, el estudio de su procedencia.*
- *De ser procedente la propuesta, se solicitará a la Oficina de Planificación Institucional realizar el trámite correspondiente.*
- *La Oficina de Planificación Institucional, elaborará una propuesta del reglamento que incorpore, las observaciones y los dictámenes respectivos.*
- *La Comisión permanente respectiva hará un análisis integral de la solicitud y elaborará una propuesta final, que elevará al pleno del Consejo Institucional para su conocimiento y aprobación.*
- *En el caso de reformas parciales que no impliquen cambios sustanciales en dicha normativa, la comisión permanente respectiva definirá si lo envía a la Oficina de Planificación Institucional.”*

CONSIDERANDO QUE:

1. Conforme se dispone en el Estatuto Orgánico, la aprobación de reglamentos generales es competencia exclusiva del Consejo Institucional, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 10

2. Todos los funcionarios públicos están sujetos en su actividad al principio de legalidad, según el cual, la Administración únicamente puede llevar a cabo aquellos actos que estén autorizados por el propio ordenamiento jurídico (artículo 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública), de forma tal que todo lo que no esté autorizado, está implícitamente prohibido.
3. Las vacaciones son un derecho y un deber del trabajador establecido en la Carta Constitucional en su artículo 59 -transcrito en el resultando 3-. Adicionalmente existen varios artículos del Código de Trabajo que establecen reglas a seguir en cuanto al derecho de vacaciones, entre ellos los numerales citados en el resultando 6. Por último, la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas dispone regulación específica sobre el disfrute de las vacaciones de las personas funcionarias del Instituto, mismas que se han extraído, en lo que interesa en el resultando 8.
4. La creación de un reglamento general para normar sobre las vacaciones y tiempo acumulado del personal del Instituto responde a una iniciativa de la Administración, para atender las acciones aprobadas en el Plan Remedial Integral derivado de los informes de la Auditoría Externa de los periodos 2015, 2016 y 2017, en el área de Estados Financieros; en el presente caso específicamente el Hallazgo 16 que reza “EL ITCR NO CUENTA CON UNA PROVISIÓN DE VACACIONES EN SUS REGISTROS CONTABLES”.
5. La Comisión de Planificación y Administración, en la reunión No. 946-2021, del 28 de octubre de 2021, analizó la propuesta de reglamento aportada en el oficio VAD-413-2021, y encontró pertinente realizar las siguientes modificaciones al texto recibido:
 - a. Separar el tipo de reglamento del alcance del reglamento.
 - b. Incorporar los asuetos como parte de la definición de días que no son considerados hábiles.
 - c. Variar el término “permiso sin goce de salario” por “licencia sin goce de salario” para ser concordantes con el Reglamento de Licencias con y sin goce de salario del ITCR.
 - d. Recalcar que, la modificación del periodo de vacaciones debe darse respetando los preceptos establecidos en la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus reformas (a la fecha dispone que sea avisado con tres meses de antelación y de común acuerdo entre las partes).
 - e. Sobre el reconocimiento de trabajo en periodo de vacaciones, originalmente se indicaba que, cuando una persona funcionaria labore en periodo de vacaciones, una vez superada la fase de evidenciar los días, horarios y productos elaborados, dichos días van a ser registrados en acumulación por el Departamento de Gestión de Talento Humano; no obstante se indicaba que “En este caso no procede el pago de vacaciones” Se encontró conveniente ampliar dicha mención de forma que indique “En este caso no procede el pago de vacaciones, salvo las circunstancias justificadas por las Vicerrectorías y

Direcciones de Campus Tecnológicos Locales y Centros Académicos”, para hacerla concordante con el artículo 156 del Código de Trabajo, misma que dispone tres excepciones que permiten la compensación económica de las vacaciones.

- f. Excluir de la propuesta el contenido referido a la prescripción de las vacaciones, el cual, la Administración indicó fue incluido acatando lo señalado en el oficio Asesoría Legal-598-2021 y el principio de legalidad; no obstante, la Comisión coincide con el criterio del Departamento de Gestión de Talento Humano -expresado en el texto base del reglamento- en el sentido de que, la legislación nacional (artículo 413 del Código de Trabajo) es específica al indicar que las vacaciones, en tanto se configuran en un derecho fundamental del trabajador, no tienen vencimiento mientras exista la relación laboral.

Sobre este mismo aspecto, la Sala Constitucional había señalado ya desde la resolución número 5969-1993 de las quince horas con veintiún minutos del dieciséis de noviembre de 1993, la imprescriptibilidad de los derechos laborales durante la vigencia de la relación laboral. Al respecto, señaló ese Tribunal:

“...

*Así, estas incongruencias en la interpretación de los artículos en estudio han conducido a ignorar prácticamente del todo el artículo 602, y a aplicar como prescripción ordinaria y extintiva la prevista en el 607. Por otra parte, la Sala considera que la prescripción regulada en este último artículo resulta demasiado corta y engañosa, en perjuicio del trabajador, y no puede justificarse, mediante un criterio estricto, a razones de seguridad jurídica, por lo que constituye una violación al artículo 74 de la Constitución Política, principalmente por dos razones: a) por su misma brevedad, pues acaba convirtiéndose en una trampa para el trabajador, sujeto a presiones o engaños del patrono; y, b) sobre todo, porque **reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral -principalmente el de justicia social, consagrado por los artículos 74 de la Constitución y 1° del Código de Trabajo- que precisamente se basan en la idea de compensar mediante una legislación protectora la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrono. Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia, equivale a menudo, y la experiencia lo ha demostrado, a ponerlo a escoger entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo...**” (El resaltado es proveído)*

En este sentido, la Comisión consideró que, lejos de que se pretenda en el reglamento anular un derecho a los trabajadores, debe procurar más bien que, las jefaturas asuman su función estatutaria de planear, organizar, dirigir y evaluar las labores de la instancia a su cargo, y de esta forma se encontró razonable incluir una función adicional en el reglamento para los superiores jerárquicos, relativa a establecer de común acuerdo con el funcionario, el

periodo en que se harán efectivas las vacaciones acumuladas, resguardando no superar 12 meses a partir de que se dé la acumulación.

El Instituto, a través de los superiores jerárquicos, debe velar por el disfrute de las vacaciones de las personas funcionarias, ya que la acumulación generaría erogaciones onerosas, en casos de eventuales despidos, renunciaciones o retiros para acogerse a la jubilación.

- g. Excluir de la propuesta el contenido referido a la acumulación de tiempo, mismo que se consideraba para casos excepcionales, en los que la dependencia no cuente con contenido presupuestario para el pago de tiempo extraordinario, en tanto la Sala Constitucional ha resuelto el punto en análisis y ha señalado que nuestro ordenamiento jurídico no permite la posibilidad de cambiar tiempo extraordinario por tiempo de descanso, pues la normativa que regula la materia solamente prevé la posibilidad del pago:

“ ...

*Ante la disposición expresa de la norma [artículo 58 de la Constitución Política], por demás, formulada en forma imperativa por el uso de “**deberá ser remunerado**” y en ausencia de cualquier excepción establecida vía ley, **resulta ilegítimo aceptar la compensación de horas extra laboradas con tiempo ordinario**. De este modo, independientemente, del contenido presupuestario de una institución, deberá compensarse la jornada extraordinaria —comprobado el tiempo efectivamente laborado— con un salario equivalente a un 50% del sueldo ordinario tal y como lo reza el precepto constitucional. Como se dijo, se trata de un derecho irrenunciable para el trabajador. Admitir una compensación sin la observancia de las garantías dichas es contrario al Derecho de la Constitución.*

...” (Resolución N° 2015-014056 del 04 de Setiembre del 2015) (La negrita es proveída)

Así mismo, en el dictamen C-314-2014 de la Procuraduría General de la República, se señaló:

“ ...

b) *Cuando los servidores deban desplazarse a realizar sus labores ordinarias –que son parte de sus tareas habituales– a una zona que no corresponde a su centro de trabajo, el traslado tanto de ida como de regreso, debe efectuarse dentro de la jornada ordinaria de trabajo.*

c) *En caso de que dichos traslados deban necesariamente realizarse fuera de la jornada ordinaria de trabajo, el tiempo que se invierta tanto de ida como de regreso en ellos, debe considerarse y remunerarse como jornada extraordinaria, en tanto corresponda a trabajo efectivo del empleado, necesario para cumplir las funciones atinentes al puesto desempeñado.*

...”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 13

- h. El cambio detallado en el inciso anterior derivó en el cambio de nombre del reglamento propuesto, originalmente llamado “Reglamento de Vacaciones y Tiempo Acumulado del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica” dando lugar a “Reglamento de Vacaciones del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”.
 - i. Excluir de la propuesta el numeral referido a “No se compensará de ninguna forma el tiempo que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables a él”, no porque no fuese de recibo la mención, sino porque el reglamento únicamente regulará aspectos referidos a las vacaciones, y como ya se ha dicho, la acumulación de tiempo fue excluida.
6. Sobre las modificaciones referidas a la exclusión de texto relacionado a la prescripción de las vacaciones y posibilidad de acumulación de tiempo a cambio del no pago de horas extra, en los casos en los que la dependencia no cuente con contenido presupuestario para el pago de tiempo extraordinario, la Comisión tuvo a mano el criterio de la Asesoría Legal, remitido a la Administración en el oficio Asesoría Legal-598-2021, en el cual se indica la tesis de que:

“...considera esta Asesoría Legal que las Convenciones Colectivas son de rango constitucional y ley entre las partes, por lo que se debe de respetar lo establecido en ellas, esto según el artículo 62 de la Constitución Política de Costa Rica, 54 y siguientes del Código de Trabajo, y teniendo en consideración que actualmente la Segunda Convención Colectiva y sus Reformas del Instituto Tecnológico de Costa Rica se encuentra vigente y en su momento fue homologada por el Ministerio de Trabajo desde el día ocho de mayo del dos mil diecisiete.

Ahora bien, no deja de tener razón la posición del Departamento de Gestión de Talento Humano de que las vacaciones son derechos irrenunciables, lo anterior procedería en el tanto no existiera la Convención Colectiva y así aplicaría únicamente la Ley General, pero en el caso en concreto el ITCR sí cuenta con Convención Colectiva de rango constitucional y con mayor rango de jerarquía de normas, estando por encima de leyes generales...”

No obstante, la Comisión se separó del anterior criterio jurídico, y por ello previó la no incorporación del contenido referido, en tanto las cláusulas de la Convención Colectiva deben encontrarse con arreglo a las leyes, por así haberlo dispuesto nuestra Carta Constitucional en el artículo 62 que reza “Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con **arreglo a la ley**, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados” y en caso de conflicto, la Ley impone su primacía frente al pacto convencional, como ha quedado dicho en el dictamen C-060-2019 de la Procuraduría General de la República, del 05 de marzo del 2019, que recoge vasta jurisprudencia sobre el tema, emanada de la Sala Constitucional:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 14

“ ...

La jurisprudencia judicial ha sido clara y consistente en reconocer y advertir la supremacía de la Ley sobre la convención colectiva, como algo normal, en el tanto la segunda debe insertarse en el Ordenamiento jurídico general en un orden descendente, por así decirlo; o sea, subordinándose a la primera, que es la Ley de origen estatal y de carácter forzoso (Resolución No. 2004-00335 de las 09:40 hrs. del 7 de mayo de 2004, Sala Segunda); con lo que se quiere decir que las convenciones colectivas de trabajo quedan sujetas y limitadas por las leyes de orden público (Resolución No. 1355-96 de las 12:18 hrs. del 22 de marzo de 1996, Sala Constitucional). De ahí que la fuerza de ley les está conferida, en el tanto, las convenciones colectivas se hayan acordado conforme a la legislación (Resolución No. 783 de las 15:21 hrs. del 3 de junio de 2010, Sala Segunda). De lo cual se desprende una subordinación de éstas a la potestad legislativa del Estado que produce un precepto normativo de orden público, inderogable por esencia ante la simple iniciativa privada –art. 129 constitucional-, de modo que un convenio colectivo no puede dejar sin efecto normas de carácter imperativo (Resolución No. 2007-000213 de las 11:00 hrs. del 30 de marzo de 2007. Y en sentido similar, entre otras muchas, la Nos. 108 de las 09:40 hrs. del 12 de marzo de 2003, 2015-000399 de las 09:00 hrs. del 14 de abril de 2015, 2016-000011 de las 09:45 hrs. del 8 de enero de 2016 y 2016-000075 de las 09:45 hrs. del 27 de enero de 2016, todas de la Sala Segunda. No. 94-2013-I de las 13:00 hrs. del 28 de agosto de 2013, del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Primera. No. 18485 de las 18 horas 2 minutos del 19 de diciembre de 2007, Sala Constitucional). Y esto es así, porque en el Derecho laboral el pacto sólo puede decidir en aquellos aspectos no regulados por normas de orden público o normas imperativas dictadas por el legislador cuando se considera que hay campos de interés que ameriten imponer la voluntad del Estado en la negociación (arts. 1, 11, 14 a 17 del Código de Trabajo); casos en los que no rige en toda su extensión el principio de autonomía de la voluntad colectiva, porque esas leyes imperativas conducen a establecer, entre patrono y trabajador, ciertos principios o normas que se incorporan a la relación jurídica e imperan sobre la voluntad de las partes (Resolución No. 100 de las 10:40 hrs. del 29 de marzo de 1995, Sala Segunda).

...”

Y, por último, en la misma línea, no se podría desconocer que, nuestra Ley Orgánica, impone en el artículo 15 la sujeción del personal del ITCR al Código de Trabajo.

7. Partiendo de los cambios detallados en el resultando 5, el análisis expuesto en el resultando 6 y que la presente propuesta de creación de normativa de carácter general ha superado el trámite normado en el Reglamento de Normalización Institucional, la Comisión de Planificación y Administración dictaminó en su reunión No. 946, conveniente el contenido resultante para la propuesta de creación del “Reglamento de Vacaciones del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, recomendando al Pleno del Consejo Institucional que se atienda la obligación del Instituto de conferir la audiencia al Sindicato previo a resolver sobre la propuesta del “Reglamento de Vacaciones del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, según se establece en el artículo 3 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas; en tanto la propuesta reviste

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 15

elementos de las condiciones y relaciones de trabajo, y, además, se abra la consulta hacia la comunidad institucional, con el fin de que también hagan llegar sus observaciones.

8. Superada la etapa de audiencia y consulta que recomienda la Comisión de Planificación y Administración, es conveniente retomar los aspectos referidos por la Comisión en el considerando 5 y 6, por cuanto, debe ser alertada tanto la Rectoría como la AFITEC, sobre la necesidad de atender los numerales de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, que se encuentren incongruentes con las leyes nacionales, en cuanto a la protección de los derechos laborales.

SE ACUERDA:

- a. Conceder audiencia a la AFITEC, por el espacio de 10 días hábiles, y consultar a la comunidad institucional, por el espacio de 15 días hábiles, el texto propuesto para la creación del “Reglamento de Vacaciones del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”:

REGLAMENTO DE VACACIONES DEL PERSONAL DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 Tipo de reglamento

Este es un reglamento de tipo general.

Artículo 2 Ámbito de aplicación

El presente reglamento es de carácter obligatorio para todas las personas funcionarias del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR).

Artículo 3 Objetivo general

Normar lo relativo al disfrute y acumulación de vacaciones de las personas funcionarias del ITCR, de forma complementaria a lo dispuesto en el Código de Trabajo y la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus reformas.

Artículo 4 Objetivos específicos

- a. Establecer los mecanismos de control para el disfrute y acumulación de vacaciones.
- b. Establecer las directrices para el disfrute y control de vacaciones.
- c. Definir las competencias y responsabilidades del superior jerárquico, persona funcionaria y otras instancias involucradas.

Artículo 5 Definiciones

Días hábiles: son los días regulares de trabajo que no corresponden al descanso obligatorio, ni a los días feriados establecidos en el Código de Trabajo, ni a los días asuetos declarados por autoridad competente o bien los declarados por el Poder Ejecutivo.

Vacaciones: es el periodo de descanso otorgado a la persona funcionaria del ITCR, de acuerdo con lo establecido en la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Vacaciones acumuladas: es el tiempo laborado dentro de la jornada ordinaria durante el periodo de vacaciones.

CAPÍTULO II DE LAS VACACIONES

Artículo 6 Beneficio de vacaciones

La persona funcionaria del ITCR disfrutará anualmente de vacaciones pagadas de acuerdo con lo establecido en la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Artículo 7 Ampliación de jornada en disfrute de vacaciones

Cuando la persona funcionaria se encuentre en disfrute de vacaciones según el calendario Institucional, no se podrá ampliar su jornada laboral superior al 100%.

Artículo 8 Permisos especiales

Los siguientes permisos especiales no afectan la cuantificación de días a los que tiene derecho una persona funcionaria por concepto de vacaciones:

- a. Las licencias con goce de salario
- b. Las incapacidades por enfermedad extendidas por la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros
- c. Las licencias por maternidad
- d. Las licencias de estudio con goce de salario autorizadas por el Comité de Becas del ITCR

En los casos de licencias sin goce de salario, no se acumularán vacaciones durante ese periodo.

Artículo 9 Terminación del Contrato de Trabajo

En los casos de terminación de contrato de trabajo, independientemente de su causa, la persona funcionaria que no hubiera disfrutado de sus vacaciones, el ITCR le remunerará la cantidad total de días que correspondan por concepto de vacaciones según lo establecido en la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas del Instituto Tecnológico de Costa Rica, por cada mes completo laborado, y además aquellas que se registren de periodos anteriores acumulados.

Artículo 10 Modificación de los periodos de vacaciones

El superior jerárquico es el encargado de definir la modificación del calendario para el disfrute de las vacaciones de sus subalternos con respecto a las fechas establecidas en el calendario institucional, cuando existan causas excepcionales y de urgente necesidad para el cumplimiento de los fines, metas y objetivos del Instituto.

Esta modificación del periodo de las vacaciones deberá realizarse en los términos que dispone la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus reformas.

Además, en estos casos se deberá establecer un plan de trabajo y comunicarse al Departamento de Gestión de Talento Humano, en un plazo máximo de 10 días hábiles antes del inicio del periodo de vacaciones.

Artículo 11 Reconocimiento de trabajo en periodo de vacaciones

Cuando la persona funcionaria labore en periodo de vacaciones, se deberá remitir al Departamento de Gestión de Talento Humano, en un plazo máximo de 15 días hábiles una vez finalizado el periodo de vacaciones, el detalle de los horarios y días laborados junto con el informe de los productos elaborados o actividades realizadas. Los días de vacaciones laborados se acumularán en el sistema administrado por el Departamento de Gestión de Talento Humano, para su posterior disfrute. En este caso no procede el pago de vacaciones, salvo las circunstancias justificadas por las Vicerrectorías y Direcciones de Campus Tecnológicos Locales y Centros Académicos.

CAPÍTULO III DE LAS COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES

Artículo 12 Responsabilidades del superior jerárquico

- a. Coordinar y programar el periodo en que se disfrutarán las vacaciones acumuladas del personal a su cargo, resguardando que sea de común acuerdo entre las partes, que no se superen 12 meses a partir de que se dé la acumulación y considerando la continuidad y eficiencia en la prestación del servicio público.
- b. Autorizar previamente el disfrute de vacaciones de las personas funcionarias a su cargo.
- c. Establecer las medidas de control necesarias para evitar la acumulación de vacaciones del personal a su cargo.
- d. Establecer el plan de trabajo a ejecutar de las personas funcionarias cuya cuantificación de vacaciones sea inferior al número de días del bloque de vacaciones institucional, siempre y cuando existan labores a realizar en los días no cubiertos por vacaciones, de lo contrario, deberá aplicarse lo que establece la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas del Instituto Tecnológico de Costa Rica, al respecto.
- e. Solicitar y avalar el plan de trabajo a ejecutar de las personas funcionarias a las que le requiera modificación del periodo de vacaciones.

- f. Otras derivadas del presente reglamento y de la normativa institucional en esta materia.

Artículo 13 Responsabilidades de la persona funcionaria

- a. Acogerse al disfrute de las vacaciones a que tiene derecho durante el período programado anualmente.
- b. Definir el plan de trabajo a ejecutar cuando se convenga la modificación del periodo de vacaciones.
- c. Elaborar el informe y reporte final para la acumulación de vacaciones o tiempo laborado, según corresponda.

Artículo 14 Competencias y responsabilidades del Departamento de Gestión de Talento Humano

- a. Fiscalizar y controlar el sistema de registro de las vacaciones.
- b. Asesorar al superior jerárquico en los procesos de administración de vacaciones.
- c. Llevar el control de las vacaciones acumuladas de las personas funcionarias del ITCR
- d. Elaborar un informe anual sobre las vacaciones acumuladas pendientes de disfrutar y comunicarlo a las dependencias respectivas
- e. Velar por el cumplimiento de este reglamento
- f. Mantener revisiones bianuales del texto del presente reglamento y proponer los cambios que sean necesarios.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 15 Sanciones

El incumplimiento de las responsabilidades establecidas en el presente reglamento se considerará una falta, para lo cual es aplicable el procedimiento disciplinario laboral establecido en la Segunda Convención Colectiva y sus Reformas del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Artículo 16 Vigencia

Este reglamento rige a partir su publicación en la Gaceta Institucional.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitorio I

El Departamento de Gestión de Talento Humano en un plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigencia de este reglamento, debe elaborar o actualizar y divulgar los procedimientos que se requieran para el cumplimiento del mismo, según la Guía para la elaboración de Manuales de Procedimientos del ITCR.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3241 Artículo 12, del 03 de noviembre de 2021

Página 19

Transitorio II

El superior jerárquico que a la entrada en vigencia del presente reglamento tenga a cargo personas funcionarias con más de un periodo de vacaciones pendientes, deberá programar, preferiblemente de común acuerdo, el disfrute de las mismas en un plazo no mayor de dos años.

- b.** Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, en el plazo máximo de cinco días hábiles, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo de diez días hábiles, ambos posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.

- c.** Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Palabras clave: Consulta - Reglamento - Vacaciones

c.d. Auditoría Interna (Notificado a la Secretaria vía correo electrónico)

zrc