



Boletín Informativo

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 28 de octubre del 2005. Nº 10

Dictamen 065-2005

C-065-2005

14 de febrero del 2005

Licenciado

Edgardo Moreira González

Auditor General

Asamblea Legislativa

S. O.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Procuradora General de la República, me es grato referirme a su atento oficio A.I 224-2004 de 28 de abril del 2004, mediante el cual formula varias interrogantes en relación con la procedencia o no de otorgar vacaciones proporcionales a los funcionarios de la Asamblea Legislativa, así como licencias con goce de salario deducibles del periodo de vacaciones.

Indica usted en su misiva, que en el artículo 9 de la Sesión No. 93-2004 del 16 de marzo del 2004, el Directorio Legislativo adoptó un acuerdo en virtud del cual, con base en el numeral 33 inciso b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, se autorizó a cada Director Administrativo de Fracción Política y Director de Departamento de la Asamblea Legislativa, a otorgar a los servidores a su cargo una licencia ocasional de excepción con goce de salario, deducible de las vacaciones proporcionales.

Considera usted que, en los términos en que se adoptó el referido acuerdo, se permite otorgar vacaciones proporcionales a los servidores, y que al tenor del artículo 33 inciso c) de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, No. 4556 del 21 de abril de 1970, el único supuesto en donde la Administración cuenta con autorización expresa para adelantar o retrasar el disfrute de vacaciones es con el fin de hacerlas coincidir con los períodos de receso decretados por el Directorio Legislativo.

La Asesoría Legal de su Institución externó su criterio mediante oficio que se adjunta a la consulta, número As. Leg. 284-04 de 21 de abril del 2004, en el que manifestó que:

“... Así las cosas, el artículo 33 inciso c) de la Ley de Personal contiene el único caso en que el Directorio Legislativo puede adelantar o retrasar el disfrute de las vacaciones proporcionales, ... en el tanto que el numeral 33 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil contiene casos adicionales a los establecidos en el artículo 33 inciso d) y 38 y siguientes de la Ley de Personal y del Reglamento Interior de Trabajo respectivamente, en los que la Administración puede válidamente, autorizar licencias con o sin goce de salario a favor de sus servidores; licencias que reiteramos, deben obedecer a criterios de excepción, de conveniencia

y oportunidad administrativa y con absoluto resguardo de los intereses públicos y de la buena marcha del servicio a prestar. “

Se señaló también en el criterio legal que:

“... el rebajo de la licencia ocasional de excepción con goce de salario (inciso b) artículo 33 RESC) aplica tanto para los períodos de vacaciones acumuladas o regulares y, al amparo del artículo 33 inciso c) de la Ley de Personal de la Asamblea, proporcionales ...

Lo anterior no implicaría una contravención al inciso c) del artículo 33 de cita, en el tanto y cuanto la licencia sea aplicada, como su nombre lo indica, de manera ocasional y excepcional, atendiendo a casos concretos y siempre bajo criterios de conveniencia y oportunidad institucional. “

Expuestas las anteriores consideraciones procederemos a dar respuesta a sus

interrogantes, no si antes reparar en los siguientes aspectos de interés:

I.-

TUTELA Y NATURALEZA JURÍDICA DE LAS VACACIONES:

El derecho a las vacaciones se encuentra tutelado tanto en normas internacionales como nacionales. Así, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se encuentra reconocido en el numeral 24, que dispone que: *“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*.

Por su parte, el artículo 7 inciso d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que:

“Artículo 7.-

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(...)

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”

En nuestro ordenamiento jurídico, el pilar fundamental de derecho a las vacaciones se encuentra instituido en el artículo 59 de la Carta Fundamental, y desarrollado por el numeral 153 del Código de Trabajo, que disponen en su orden:

“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. “ (El resaltado no es del original).

“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 ...”

De lo anterior se desprende que las vacaciones constituyen, en nuestro ordenamiento jurídico, un derecho de fundamento constitucional por medio del cual el trabajador puede disponer de un tiempo indispensable para recuperar las energías empleadas en su esfuerzo físico o mental, para la debida continuación de sus labores. Pero además, esa renovación de su capacidad laboral favorece al empleador o patrono dado que el carácter profiláctico que aquellas revisten, permitirá al trabajador lograr una mejor y mayor eficiencia en la prestación del servicio.

En ese orden de pensamiento, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el derecho a las vacaciones “responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) 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 periodo, 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 un derecho y deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo.” (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, resolución No. 5959-93 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993; véase también la número 13075-2001 de las 15:58 horas del 19 de diciembre del 2001).

Respecto al momento y forma de su disfrute, tanto el numeral 153 párrafo primero del Código de Trabajo, como el artículo 29 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, disponen que es necesario la prestación del servicio por un período de cincuenta semanas continuas.

Y los numerales 155 y 158 del Código de Trabajo, tajantemente, disponen que:

“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.”

“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.”

De ahí que, en principio, es prohibido fraccionar las vacaciones, salvo que medie acuerdo del servidor y, en tal caso, únicamente procede dividir las en dos períodos.

Esto es así, lo ha dicho la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, porque de lo contrario se desvirtuaría la naturaleza propia de las vacaciones, que busca que el trabajador recupere sus fuerzas físicas y mentales mediante un período de descanso, que debe ser seguido para que logre su verdadero cometido. (Véase, resolución No. 145 de las 10:10 horas del 10 de marzo del 2004).

En síntesis, la

amplia tutela que el ordenamiento ha otorgado a este instituto jurídico permite determinar no sólo el momento a partir del cual nace el derecho a su disfrute - después de prestado el servicio por cincuenta semanas continuas - sino también, la forma en que deben ser otorgadas que, idealmente, debe ser sin interrupciones y sólo divididas en dos fracciones como máximo; todo, naturalmente, con el fin último de no desvirtuar su naturaleza jurídica, cual es que efectivamente el empleado disponga de un tiempo continuo y prudencial que le permita, verdaderamente, reparar las energías empleadas en la prestación del servicio.

II.-

FONDO DE LA CONSULTA:

Hechas las anteriores acotaciones, procederemos a dar respuesta a sus interrogantes, en el orden en que fueron planteadas, de la siguiente manera:

“1.-

¿Es procedente que la Asamblea Legislativa, otorgue a los servidores una “licencia ocasional de excepción con goce de salario” deducible del período de vacaciones, recurriendo a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 33 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que constituye norma supletoria de conformidad con el artículo 56 de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, existiendo regulaciones internas específicas relacionadas con las licencias y vacaciones en la precitada Ley y en el Reglamento Interior de Trabajo de la Asamblea Legislativa?”.

De previo a dar contestación a su interrogante, es dable señalar que las licencias, trátase de aquellas con o sin goce de salario, tienen una naturaleza y finalidad diferente de las vacaciones, por lo que en el ordenamiento jurídico se encuentran reguladas por normativa distinta. Ergo, las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable del servidor, tutelado, según se vio, tanto por el ordenamiento internacional como nacional, mientras que el otorgamiento de un permiso o licencia, a petición del servidor, supone una facultad discrecional de la Administración, que podrá concederlo en la medida en que no se afecte el buen servicio público.

Por ende, doctrinariamente, la licencia es definida como aquella “situación administrativa en que se puede encontrar un empleado público, y que tiene varias modalidades a saber: licencia ordinaria, por enfermedad o por maternidad (...). La licencia es ordinaria cuando el empleado se separa transitoriamente del ejercicio de sus funciones del cargo, por solicitud propia ... El otorgamiento de la licencia ordinaria se subordina a las necesidades del servicio público que, luego de sopesada esta circunstancia, la autoridad decidirá sobre la oportunidad de concederla ...” . (PARA GUTIERREZ, William, Derecho Administrativo Laboral y Seguridad Social, Ediciones Librería del Profesional, 1996, página 56).

Para Younes Moreno: “Estas situaciones están caracterizadas básicamente por el desprendimiento del empleado de sus funciones habituales, sin que esta interrupción rompa la relación laboral (...)” . Señala que, en las licencias a solicitud propia, “ La oportunidad de su otorgamiento depende del móvil que origine la petición de la licencia..” (YUNES MORENO, Diego, Derecho Administrativo Laboral, 5° Edición , 1993).

En sentido similar, este Órgano Consultivo ha señalado que las licencias “son permisos temporales que la Administración, dentro de su actuar potestativo, otorga a los funcionarios, en los diversos supuestos allí establecidos; considerándose, de previo, los principios que rigen la actividad de los entes públicos en lo que respecta a la continuidad del servicio público y su eficiencia, según el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública” . (Dictamen No. C-046-2002 de 18 de febrero del 2002).

A mayor abundamiento, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que:

“Eso es lo que sucede con los permisos con goce de salario, el cual, debe aclararse, no constituye derecho fundamental, y ni tan siquiera una garantía laboral en sí, sino que más bien se trata de un beneficio del que pueden gozar los servidores públicos con estabilidad en su puesto (propiedad), y que en todo caso, es un asunto cuyo otorgamiento queda reservado a la discrecionalidad del patrono.”

(Resolución No. 2930-99 de las nueve horas con tres minutos del veintitrés de abril de mil novecientos noventa y nueve).

En otra de sus resoluciones ese Tribunal Constitucional consideró que:

“El artículo 145 del Código Municipal, establece que el Alcalde podrá conceder permisos sin goce de salario hasta por seis meses, previa verificación de que no se perjudicará el funcionamiento municipal. En el caso concreto, además de que no consta en el expediente administrativo que se hiciera tal verificación, bajo juramento informa el Alcalde recurrido que en vista del puesto que ostenta la recurrente y de las funciones que desempeña, se hace indispensable su regreso al trabajo en aras de no perjudicar el servicio público que se presta en la Municipalidad de Montes de Oca. En ese sentido, estima la Sala que frente a la precariedad de este tipo de permiso –en los términos en que se ha referido este Tribunal en términos generales- y dado el interés público que existe de contar con los servicios que realiza la amparada en aras de la buena marcha de la institución, no puede considerarse que se haya ocasionado lesión alguna a los derechos fundamentales de la amparada y por ello, no procede más que la desestimación del recurso, como en efecto se ordena.” (Resolución No. 1148- 2000 de las dieciséis horas con veintisiete minutos del veinte de diciembre del dos mil).

De lo expuesto se colige, sin forzamiento alguno, que el otorgamiento o no de la licencia es facultativo para la Administración, que deberá ponderar tanto la necesidad que tiene de ella el funcionario o servidor que la solicite, y en especial, la conveniencia y oportunidad de otorgarla, en la medida en que con ello no se afecte el buen servicio público.

Ahora bien, la denominada “licencia ocasional de excepción con goce de salario, deducible del periodo de vacaciones” , a que se refiere la consulta, se encuentra regulada en el numeral 33 inciso b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, cuyo texto dispone en lo de interés:

“Artículo 33.- Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción, **de conformidad con los requisitos y formalidades que en cada dependencia establezca el Reglamento Autónomo de Servicio**, y sujetos a los siguientes procedimientos y condiciones:

a) (...)

b) **Todos los demás permisos con goce de sueldo, que de acuerdo con las disposiciones reglamentarias internas procedan, deberán ser deducidos del período de vacaciones, sin que el número de días de la licencia exceda el número de días de vacaciones que correspondan al servidor al momento de otorgarse el permiso ...**”.

(El resaltado y subrayado es nuestro).

Esta licencia tiene una connotación excepcional o “sui géneris” , debido a que el tiempo concedido se deduce de las vacaciones del servidor, cuando por situaciones especiales, no contempladas en las otras licencias, **y de acuerdo con lo preceptuado en los reglamentos autónomos de servicio de cada institución**, éste necesite ausentarse de su trabajo.

En otras palabras, se faculta a la Administración para que en una especie de “adelantamiento” del disfrute de las vacaciones, naturalmente, sin que exceda en número las que le corresponden, le conceda el permiso, evitándole al funcionario los trámites administrativos y las consecuencias perniciosas que involucra un permiso sin goce de salario. Empero, debe insistirse, sólo procede en situaciones excepcionales establecidas en los reglamentos autónomos de servicio, porque su abuso podría desnaturalizar la finalidad de las vacaciones, cual es que el funcionario logre un descanso reparador luego de transcurrido el lapso de cincuenta semanas de servicio.

Ahora bien, en la regulación interna de la Asamblea Legislativa el numeral 33 inciso d) de su Ley de Personal, dispone que:

“Artículo 33.- Los servidores regulares de la Asamblea Legislativa, gozarán de los siguientes derechos:

(...)

d) Podrán disfrutar de licencia con goce de salario o sin él, **según lo establezca el Reglamento Interior de Trabajo.**” (El resaltado en negrilla no es del original).

Por su parte, el Reglamento Interior de Trabajo de la Asamblea Legislativa señala respecto a las licencias de interés:

“Artículo 44.- Si por un motivo que se considere procedente, algún funcionario o empleado necesita un permiso que no esté comprendido dentro de los casos que especifica este Capítulo, **se le podrá otorgar con goce de sueldo, deduciéndosele los días del permiso de su periodo de vacaciones.**” (El resaltado es nuestro).

Es preciso acotar que sobre ese cuerpo reglamentario este Órgano Asesor tuvo oportunidad de referirse en la Opinión Jurídica número 108-2002 de 31 de julio del 2002, en la que se indicó:

“ Así las cosas, y luego del análisis realizado, es dable señalar, que en cuanto al Reglamento Interno de Trabajo de la Asamblea Legislativa, éste ha quedado superado en virtud de la “publicación” operada en el régimen de empleo público, con la entrada en vigencia de la Ley General de la Administración Pública. En este sentido, lleva razón el criterio legal emanado de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Departamento de Asesoría Externa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en cuanto que dispuso que la aplicación de reglamentos internos de trabajo no cabe en las Instituciones Públicas, incluido el Organo Legislativo, por lo que dichos cuerpos reglamentarios quedan para ser aplicados a nivel de empresas privadas.

(...)

Por lo antes expuesto, es criterio no vinculante de la Procuraduría General de la República que:

1.-El Reglamento Interno de Trabajo de la Asamblea Legislativa no se encuentra vigente, toda vez que con la promulgación de la Ley General de la Administración Pública, se opera una “publicación” en el régimen de empleo de los servidores del Estado, de manera que el Derecho Laboral cede su campo de aplicación al Derecho Público.

2.-De esta forma, los reglamentos internos de trabajo pasan a ser sustituidos por reglamentos autónomos de servicio, que deben ser promulgados de conformidad con la normativa que contiene la Ley General de Administración Pública, y en respeto absoluto de lo preceptuado en el Estatuto de Servicio Civil. “ (El resaltado es nuestro).

Como se observa, dado que ese cuerpo reglamentario no se encuentra vigente, por las razones que se expresaron en la Opinión Jurídica parcialmente transcrita, la aplicación del numeral 44 de ese Reglamento resulta improcedente, y por ende, no existe asidero jurídico para sustentar el otorgamiento de los permisos de comentario en su Institución.

“2.-¿Es procedente que funcionarios de la Asamblea Legislativa (regulares y de confianza) puedan tomar vacaciones proporcionales?”

Para atender su interrogante, es necesario transcribir el numeral 33 inciso c) de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, en el que se dispone que:

“ Artículo 33.- Los servidores regulares de la Asamblea Legislativa, gozarán de los siguientes derechos:

(...)

c) Disfrutarán de una vacación anual de quince días hábiles durante el primer lustro, de veinte días hábiles durante el segundo y de un mes después de diez años de labores. Estos servicios podrán no ser consecutivos, pero es necesario que hayan sido para el Estado o sus instituciones. **El disfrute de la vacación podrá ser adelantado o retrasado, a juicio del Directorio, para que en lo posible coincida con el período de mayor receso de la Asamblea, a fin de que no se afecte el buen servicio;**” (El destacado en negrilla es nuestro).

Se observa en la disposición recién transcrita, que se autoriza al Directorio de la Asamblea Legislativa para **adelantar** o retrasar el disfrute de las vacaciones de los funcionarios, con el único fin de hacerlas coincidir con “el período de mayor receso” legislativo y desde luego, por razones de conveniencia institucional para un mejor servicio público. Por ello, en los términos de lo consultado, es dable afirmar que en ese supuesto resulta jurídicamente viable a la Administración adelantar el disfrute de las vacaciones a sus servidores.

Como razón adicional, es necesario indicar que en los últimos años ha sido práctica administrativa, en la mayoría de instituciones públicas, por motivos de oportunidad y conveniencia, el otorgar las denominadas “*vacaciones colectivas*” a sus funcionarios o servidores en épocas de menor actividad o de baja afluencia de público, como Semana Santa o fin de año, en aras de lograr una importante economía de recursos.

Sobre ese particular, este Órgano Consultivo en dictamen No. C-100-2004 de 1° de abril del 2004, sostuvo que:

“ Circunscribiendo nuestro análisis al punto medular consultado, tal y como se denota de los documentos que acompañan a la presente consulta, la disconformidad que se presenta en los servidores de la Institución consultante se origina en considerar que la medida que ha dispuesto JAPDEVA de otorgar los tres primeros días de la Semana Santa como deducción en el período de vacaciones que corresponde a cada servidor, es total y absolutamente ilegal, toda vez que en su criterio, la Institución no está autorizada para disponer de las vacaciones de su personal.

Al respecto, es dable señalar que de acuerdo a los elementos que hemos venido examinando en este estudio, ha quedado claramente expuesto que deviene en una potestad legalmente otorgada al patrono, el definir la época en que sus trabajadores deben gozar de las vacaciones que les corresponden, y en ese sentido, la

potestad en cuestión cuenta con suficiente sustento jurídico para ser calificada de “total y absolutamente legal”.

Dentro de ese contexto, es importante añadir que quienes impulsan la medida que hemos examinado, han señalado razones de interés público para su implementación, aduciendo que se busca “...generar un considerable ahorro en electricidad, papelería y otros servicios, pues la afluencia de público para atender en esos días se reduce mucho.”... “.

Es menester agregar a lo expuesto, que la disposición contenida en el numeral 33 inciso c) de comentario, aplica también para servidores de confianza a juicio del Directorio Legislativo, en virtud de que dispone el artículo 54 de la referida Ley de Personal:

“En lo no previsto en este Capítulo, los empleados de confianza se regirán por las demás disposiciones de la presente ley ... en lo que sean aplicables, dada su condición de tales”.

Por último, es preciso indicar que será en última instancia el Directorio Legislativo el llamado a determinar a cuáles funcionarios (regulares y de confianza) aplicará el último párrafo del inciso c) del numeral 33, in fine. En ese particular, es importante traer a colación lo que al respecto resolvió la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia No. 321-2003 de las 8 horas con 31 minutos del 24 de enero del 2003, al señalar:

“ Este Tribunal no es competente para revisar la oportunidad y conveniencia de la medida adoptada, de manera que si los recurrentes no están de acuerdo con ella y estima que se les está obligando en forma ilegal a disfrutar de vacaciones – pues se les está adelantando vacaciones de períodos aún no cumplidos- deben plantear sus reclamos ante el propio Directorio Legislativo o, en su caso, en la vía judicial correspondiente, a la que deben acudir, si a bien lo tienen, en resguardo de lo que consideran sus derechos. Por otra parte, el hecho de que a otros funcionarios se les haya excluido de ese período obligatorio de vacaciones, no constituye un trato discriminatorio ni desigual, **pues es la propia Administración a la que corresponde determinar la necesidad de mantener en funciones determinados servicios, a fin de cumplir con el servicio público que la propia Constitución Política le encomienda.** Es más, aún en el caso de que de una misma dependencia administrativa se determinara que sólo un número reducido de sus funcionarios está excluido del período obligatorio de vacaciones, ello no constituiría violación alguna al artículo 33 constitucional , pues es la Administración la llamada a determinar el número de funcionarios que, a su juicio, requiere para cumplir con su cometido.”

“3.-En caso de que así sea, ¿En cuáles situaciones se pueden autorizar vacaciones proporcionales al personal legislativo y en qué disposiciones se sustenta ese criterio?.”

Como indicamos en su oportunidad, el derecho a disfrutar vacaciones nace una vez transcurridas las cincuenta semanas de servicio; empero, si la relación de servicio concluye antes de ese lapso, el funcionario tiene derecho a las vacaciones proporcionales, todo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 29 del Reglamento del Estatuto de Servicio y 153 párrafo segundo del Código de Trabajo. (Ambas normas de aplicación supletoria, según dispone el artículo 56 de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa).

Por otra parte, como se adujo líneas atrás, es jurídicamente posible “adelantar” vacaciones cuando se trate de los supuestos enunciados en el numeral 33 inciso c) de la pluricitada Ley de Personal.

III.-CONCLUSIONES:

Por las razones jurídicas expuestas, este Despacho concluye que:

1.-El Reglamento del Estatuto de Servicio Civil en su numeral 33 literal b) dispone de los permisos deducibles de las vacaciones de los funcionarios, pero deja supeditado su otorgamiento a las disposiciones reglamentarias de cada Institución.

2 .-El artículo 33 inciso d) de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, faculta a la Administración a conceder permisos con o sin goce de salario y remite para su otorgamiento a las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, el cual, en su artículo 44, regula los permisos con goce de salario deducidos de las vacaciones.

Sin embargo, en virtud de que ese Reglamento no se encuentra vigente, según las razones expuestas en nuestra Opinión Jurídica No. 108-2002 de 31 de julio del 2002, la aplicación de la norma reglamentaria resulta improcedente, por lo que no existe asidero jurídico para sustentar el otorgamiento de las licencias de referencia.

3.-Es posible otorgar vacaciones proporcionales cuando la relación de servicio concluye antes de que transcurran las cincuenta semanas de servicio.

4.-Al tenor de lo dispuesto en el literal c) último párrafo del artículo 33 de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, el Directorio puede adelantar o retrasar el disfrute de las vacaciones de los funcionarios, con el fin de hacerlas coincidir con el período de mayor receso de la Asamblea.

De usted con toda consideración,

Msc. Ana Milena Alvarado Marín
PROCURADORA ADJUNTA a.í.