

DAJ-AE-260-11
27 de octubre de 2011

Señor
Mario Enrique Bolaños Ramírez
Director de Recursos Humanos
Ministerio de Trabajo

Estimado señor:

Con instrucciones superiores, me refiero a su oficio 2299-2011, del 08 de julio de 2011, en el que consulta sobre la procedencia de reconocer para disfrute, un saldo de vacaciones a un exfuncionarios del Ministerio de Ambiente, Energía y Telecomunicaciones (en adelante MINAET), que renunciara a esa entidad el 30 de julio de 1988 y que ingresara nuevamente a laborar para el Estado –a este Ministerio- el 26 de enero del año en curso.

Aclaro de antemano que el presente pronunciamiento se externa con base en la normativa del Código de Trabajo aplicable y, especialmente, en la jurisprudencia administrativa emanada de la Procuraduría General de la República, ente consultivo cuyos dictámenes constituyen jurisprudencia administrativa.

Se desprende de su consulta que el funcionario finalizó su relación con el Estado en julio de 1988, con lo que cortó, por decirlo de una forma bastante gráfica, su relación con el MINAET (entiéndase el Estado). Y que a partir de enero del presente año, se incorpora nuevamente al Estado. Estos hechos son relevantes para llegar a la conclusión final que se expondrá, toda vez que, según usted indica, sí existió una interrupción bastante prolongada por cierto, de la relación de servicio entre el funcionario y la Administración Pública Central.

Un elemento a analizar desde el punto de vista legal, es el principio de continuidad laboral y su relación con el instituto de las vacaciones en nuestro ordenamiento jurídico. El tema de la continuidad dentro de las relaciones laborales y del empleo público y su relación con el artículo 153 del Código de Trabajo ha sido tocado ampliamente por la jurisprudencia administrativa de la Procuraduría General de la República y de la Sala Segunda y Constitucional. Considero oportuno de previo, precisar el contenido de este principio laboral y enumerar las manifestaciones de éste dentro del Código de Trabajo.

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

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

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

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

Entonces, es necesario citar el párrafo tercero del artículo 153 del Código de Trabajo, que establece lo siguiente:

“Artículo 153.- (...)

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.”
(El subrayado no corresponde al original).

No debemos perder de vista que el artículo se refiere al derecho del trabajador de disfrutar un descanso anual remunerado, al derecho proporcional a ese descanso por

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

terminación de la relación laboral y al cómputo del tiempo de servicio del que depende la fijación del derecho a vacaciones.

Desde el año 1995, la Procuraduría General de la República ha sostenido el criterio de que el reconocimiento de períodos de vacaciones depende de la prestación efectiva del servicio, **sea que se haya devengado o no salario**. Así lo manifestó en los dictámenes C-085-95, del 7 de abril de 1995 y C-170-95, del 7 de agosto de 1995. En el dictamen C-229-2002, del 05 de setiembre de 2002, el ente asesor del Estado, de forma categórica, sostiene que para adquirir derecho a vacaciones debe prestarse servicio en al menos una fracción de las cincuenta semanas, lo cual significa que la ausencia total de trabajo efectivo en ese lapso, sí interrumpe el derecho vacacional.

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

En el dictamen C-282-2002, del 21 de octubre de 2002, la Procuraduría señala la forma de calcular las vacaciones tratándose de incapacidades y licencia sin goce de salario, advirtiendo que cuando la interrupción es superior a las cincuenta semanas, no cabe el disfrute de vacaciones anuales remuneradas, pues faltaría el hecho generador del beneficio, cual es, la prestación efectiva del servicio.

En resumen, el criterio de la Procuraduría General de la República, es que la falta de prestación de servicios durante períodos iguales o superiores a cincuenta semanas, indistintamente sean con pago de retribución salarial o no, sí interrumpen la continuidad del contrato de trabajo para efectos de cómputo y disfrute de las vacaciones del servidor que goza de aquel beneficio, pues durante ese lapso no existió prestación efectiva de trabajo, condición sine qua non para el otorgamiento del derecho vacacional. Claro está que el análisis de los supuestos anteriores, se hace cuando la relación de servicios se presenta con el mismo patrono, de ahí la importancia de la continuidad laboral y que no existan supuestos de interrupción, ya no sólo del derecho vacacional, sino de la relación de servicios como un todo, que es lo que aparentemente sucedió en el caso del funcionario cuyo caso se consulta.

Si bien el tema antes aludido, no es el que se consulta, es útil para tener una idea de la forma en que la Procuraduría ha asumido el tema de las vacaciones y la continuidad laboral, aun tratándose el mismo dentro de una relación de servicio. Aun así, queda la duda

de la aplicación de la teoría del Estado como único patrono en casos como estos, donde se relaciona el derecho a las vacaciones y el traslado a otras instituciones.

La Procuraduría tiene una línea interpretativa bastante definida en torno a la aplicación de la teoría Estado patrono único y el reconocimiento de ciertos derechos laborales, entre los que destaca, indudablemente, las vacaciones. Esta línea de pensamiento viene desde el dictamen C-229-2002, del 05 de setiembre de 2002 (que ha sido reiteradamente aludido en posteriores dictámenes del ente procurador)², que sobre la relación indisoluble entre el Estado como patrono y los derechos laborales, señaló lo siguiente:

“Se mencionó antes la ausencia de regulación sobre el punto, así como la falta de antecedentes jurisprudenciales, lo cual dificulta sin lugar a dudas una solución puntual a las interrogantes objeto de este análisis.

No obstante, la solución a la situación que se apunta es posible al amparo del denominado concepto de la unidad estatal como patrono, es decir, en la teoría de "Estado Patrono Unico", elaborada por la jurisprudencia laboral y constitucional, en la que básicamente no es importante distinguir en cuál de las diversas dependencias públicas se presta el servicio, puesto que el Estado es un mismo patrono.

Fundamentalmente, la utilidad práctica de dicho concepto ha sido en cuanto al reconocimiento de la antigüedad para efectos de vacaciones, preaviso, cesantía, jubilación y pago de anualidades. (Ver entre otros: N° 433-90 de 15:30 hrs. de 27 de abril de 1990 de la Sala Constitucional y N° 269 de 9:30 hrs. de 16 de setiembre de 1994 de la Sala Segunda).

En nuestro criterio, igualmente, mediante este mismo principio es también posible fundamentar el otorgamiento del disfrute del derecho a las vacaciones, o su cancelación en dinero en su caso, por servicios prestados en otra institución. Es decir, llevando el punto a una situación comparativa, puede verse que el costo que significa para una determinada institución reconocer el tiempo servido en otra u otras, a efecto de otorgar el disfrute vacacional en los términos graduales, según antigüedad, sea, aumento progresivo de vacaciones según años servidos, o bien, aceptar servicios prestados en otras instituciones con ocasión de la cancelación de preaviso y cesantía, o para un determinado régimen de pensiones el reconocer servicios en otras dependencias que no estaban cobijadas por éste, no difiere en nada del que se asume al conceder vacaciones generadas en otra institución, considerando la unidad patronal del Estado como uno sólo. Es decir, se está ante una situación de igualdad que debe resolverse de idéntica manera, lo que supone la aplicación, en este caso, de la analogía como procedimiento de integración del derecho. Significa lo anterior, que en las situaciones descritas en la consulta, es jurídicamente posible que una

² Entre otros véanse los dictámenes C-016-2009, del 28 de enero de 2009; C-426-2006, del 24 de octubre de 2006; C-269-2006, del 04 de julio de 2006 y C-246-2002, del 20 de setiembre de 2002.

determinada institución otorgue el disfrute vacacional generado en otra, en la que se han prestado servicios con ocasión de un permiso sin goce de sueldo. Paridad de razón y principio de razonabilidad llevan a la anterior conclusión...

En el mismo dictamen, la Procuraduría es sumamente clara en cuanto a que debe reconocerse todo saldo vacacional de un servidor que haya laborado en otra institución pública, sea en su disfrute o en su pago eventualmente. Lo normal es que sea la institución receptora la que asuma ese reconocimiento, lo cual no impide que lo haga la otra. Así razonó el ente procurador:

“Cabe referirse a la última interrogante, referente al caso en que un servidor se traslada a otra dependencia y al finalizar su relación con la institución de origen le queda un saldo de vacaciones sin disfrutar. En efecto, no pocas veces esos traslados operan sin que el servidor haya disfrutado sus vacaciones en la institución de origen, por lo que al finalizar su relación con ésta le queda un saldo, o a veces hasta varios períodos de vacaciones sin aprovechar. En este caso, como puede verse, no está de por medio un permiso sin goce de sueldo, sino, un traslado a otra institución, lo que implica que el servidor tenga que renunciar en la institución de origen para, sin solución de continuidad, pasar a la nueva dependencia. En este caso pueden presentarse dos situaciones. Una, que de acuerdo con lo dicho sobre el Estado Patrono Único, la institución receptora asuma el costo vacacional del servidor, otorgándole el disfrute, o el pago de las mismas si posteriormente, y antes del disfrute, se produzca un cese de labores por cualquier causa. Pareciera a simple vista injusto asumir dicha obligación, en razón de que el derecho se generó en otra institución. Sin embargo, jurídicamente nada impide que se asuma ese costo, al igual que se asume cuando una institución debe reconocer antigüedad generada en otros sectores administrativos para efectos de anualidades, o bien con ocasión de cancelar indemnización por preaviso y cesantía que implique reconocer tiempo servido en otros repartos de la Administración Pública. Un tratamiento similar dispone el párrafo final del artículo 112 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, para el caso de traslados de servidores con carácter transitorio a otras instituciones del Estado, en el sentido de que: “El aumento en los salarios que tales circunstancias originen, puede ser cubierto tanto por la institución a que pertenece el servidor, como por la institución que se beneficie de sus servicios,...”. La otra situación que podría ponderarse como eventual solución al punto sería sufragar el importe en dinero suponiendo un cese de labores en la institución de pertenencia. Sin embargo, un remedio en este sentido presenta el inconveniente de que no se está realmente ante un cese o extinción de la relación tal y como lo prevé el inciso a) del artículo 156 del Código de Trabajo. No obstante, como solución a un problema práctico sin regulación jurídica, es aceptable desde el punto de vista presupuestario proceder en

esos términos, en razón de que el pago de vacaciones a los servidores constituye una obligación económica que deriva de la relación de servicio, y como tal, se encuentra legislativamente aprobado. De ahí que, reiteramos, con el propósito de solventar una situación práctica no regulada por el ordenamiento jurídico, es posible acudir al pago del referido derecho en aquellos casos de traslados de servidores a otra institución, que impliquen renuncia en la institución de origen.” (El subrayado no corresponde al original).

Bajo esta tesis de la Procuraduría, el reconocimiento de saldos vacacionales o incluso la compensación económica de los mismos, son supuestos que se pueden aplicar en la Administración Pública, en el tanto no medie interrupción de la relación de servicios originada en la terminación de la relación. Véase que los supuestos analizados por el ente procurador son permisos sin goce de salario o traslados (puede ser cualquier otro que no implique la conclusión de la relación de servicios), donde no se presenta una terminación total de la relación, sino un cambio de institución, donde el Estado como ente superior continúa como figura patronal. Pero aun donde la relación laboral está vigente, como se expuso en las páginas anteriores, sí mediaron supuestos de interrupción del cómputo para tener derecho a vacaciones, tampoco el trabajador tendría derecho a las mismas.

La razón para citar todos estos elementos de juicio a su consulta y de aplicarlos de manera análoga a la situación consultada, es que de lo expuesto por su persona, no parece haber existido continuidad en la relación con el Estado por parte del funcionario desde su renuncia, dado que se afirma que cesó labores en 1988, ingresando a laborar **nuevamente** en enero de 2011. De acuerdo a lo expuesto, para que este Ministerio esté obligado a reconocer saldos de vacaciones no disfrutados en otras instituciones públicas, deben mediar otros supuestos distintos a la ruptura definitiva de la relación de servicio, sobre todo cuando esta data de más de dos décadas atrás. De todas formas, el tema de la continuidad laboral resulta ser el centro de atención, pues interrumpida una relación de servicio, debe entenderse interrumpida todo reconocimiento que dependa de la misma.

Pero si las anteriores consideraciones no fueren suficientes para fundamentar nuestro criterio de que el reconocimiento de un saldo vacacional anterior no es posible en este caso, pasamos a citar un reciente criterio de la Procuraduría, en el que analiza los distintos supuestos de terminación de la relación de servicios y el reconocimiento de derechos. Citaremos el aparte dedicado a la terminación por renuncia del servidor:

*“3. CASOS DE RESTITUCION DEL SERVIDOR QUE HA RENUNCIADO:
La renuncia al cargo del servidor consiste en la manifestación unilateral y voluntaria de su parte, de poner fin a la relación de servicios que lo une con la Administración. De ahí que si es reincorporado nuevamente, aunque dicha situación no ha sido expresamente regulada por nuestro legislador, no sería jurídicamente procedente el reconocimiento de la antigüedad por el tiempo servido antes de la dimisión, toda vez que, cualquier perjuicio que*

llegare eventualmente a sufrir sería atribuible única y exclusivamente a su decisión de dimitir.

Nuestra jurisprudencia se ha ocupado en algunas ocasiones del asunto. Así, es del caso citar la sentencia N° 39 de las 15 horas del 13 de abril de 1976, dictada por nuestra antigua Sala de Casación, en la cual se sostuvo el criterio de que un servidor público que renuncia al cargo y es reintegrado luego de transcurridos 15 días, pierde la continuidad en el servicio para efectos del reconocimiento posterior de indemnizaciones laborales.

También conviene citar nuevamente a Cabanellas, quien al analizar el punto cuestión no dice:

“Así, si el trabajador se retira voluntariamente de la empresa y ésta acepta, sin condiciones, dicho retiro, la disolución del contrato tiene efectos legales. El reingreso del trabajador no le hace recobrar los derechos a la antigüedad por prestaciones anteriores; ya que su retiro voluntario significó en su momento la renuncia eficaz a las ventajas de su antigüedad en el servicio”. (Cabanellas, Guillermo, op. cit., pág. 594).

Finalmente, sólo nos resta examinar aquellas situaciones especiales que se presentan cuando el servidor renuncia, pero con derecho al pago de las indemnizaciones laborales, y que es otra de las particularidades que contiene el artículo 12 de la citada ley N° 6733 a que hiciéramos referencia anteriormente. Si el servidor es reintegrado dentro de esos supuestos, la solución en la especie, por cuestión de principio, debe ser la misma que diéramos a los casos de despidos con reconocimiento de prestaciones legales. Ello en razón de que, aunque lo que ha mediado teóricamente es una dimisión, como ésta ha obligado a la Administración a reconocerle al servidor las indemnizaciones laborales propias de un despido injusto, entra a regir también el principio contenido en el inciso b) del referido numeral 579 del Código de Trabajo. Sea, en otras palabras, esa "renuncia", para los efectos del citado artículo, se equipara a un despido del servidor, toda vez que al estar percibiendo prestaciones legales, estaría también obligado lógicamente a efectuar de devolución a que hace mención la norma en comentario.” (El subrayado no corresponde al original). Dictamen C-223-2011, del 12 de setiembre de 2011.

El dictamen de la Procuraduría revela el tratamiento que debe dársele al servidor que ha renunciado voluntariamente al Estado y que luego de un tiempo se reincorpora nuevamente. Con relación a su antigüedad anterior (es decir antes de la renuncia), se concluye, acertadamente, que para efectos de reconocimiento de pago del auxilio de cesantía, no se computa. Siguiendo este mismo principio interpretativo, no tendría por qué reconocerse un derecho dependiente de una relación anterior con el Estado, pues la reincorporación del funcionario no supone una continuación de su relación de servicio.

Es evidente que la decisión de renunciar es exclusiva del servidor que así lo hace, por lo que las consecuencias derivadas de la misma, son atribuibles a éste como es lógico suponer. Siendo este el caso preciso que se consulta, tomando como guía lo razonado por el

ente asesor del Estado, mismo que compartimos plenamente, no es posible jurídicamente el reconocimiento de un saldo vacacional luego de una interrupción de tantos años, dado que no puede considerarse que por la incorporación nuevamente a la Administración, la relación de servicios sea la misma (continuada).

Se cuestiona el hecho de porqué este servidor tiene un saldo de vacaciones sin reconocer desde el año 1988, ya que si renunció al MINAET en aquella ocasión, debió solicitar el reconocimiento económico por el saldo vacacional adeudado, lo cual está contemplado como una de las excepciones a la incompensabilidad de las vacaciones, según el artículo 156 inciso a) del Código de Trabajo. En tal sentido, dado que el caso concreto así lo amerita también, es de considerarse el instituto de la prescripción de los derechos laborales una vez concluida aquella relación de servicio, que en aquel momento era de seis meses, y que ahora es de un año, según el artículo 602 del Código de Trabajo. Si el funcionario no ejerció su derecho a reclamar el no pago de las vacaciones adeudadas (saldo), tiene el grave problema que el plazo para hacerlo feneció hace muchos años, corriendo el riesgo que el mismo sea así declarado.

No existe en la legislación una norma expresa que señale el plazo para considerar interrumpida la continuidad de una relación de servicio, por lo que se han esgrimido tesis como la consignada en el anterior pronunciamiento del ente procurador, en el que se estima que luego de transcurridos 15 días, se pierde la continuidad en el servicio para efectos del reconocimiento posterior de indemnizaciones laborales, así como que el plazo de interrupción debe ser igual al período de prescripción de los derechos (en este momento un año), criterio sostenido por esta Dirección, según nos aseveró la Jefe de Asesoría Interna, quien nos facilitó un documento dirigido a su persona, del cual se rescata el siguiente párrafo:

“No obstante lo anterior, se debe considerar que el Poder Ejecutivo, por medio de la resolución N° 2593-2010 de 10 de diciembre de 2010, de pago de derechos laborales de una exfuncionaria de este Ministerio de Trabajo, señaló que el criterio precedente, se puede excepcionar de la siguiente forma:

‘De conformidad con el informe técnico contable del Departamento de Recursos Humanos de esta Cartera, la gestionante laboró para el Estado, en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes del 1 de setiembre de 2008 al 15 de agosto de 2009 y en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 01 de setiembre del 2008 a 15 de setiembre del 2010. Estos servicios se consideran continuos toda vez que el plazo de prescripción para cobrar los derechos por terminación de un contrato, determinan si hay o no continuidad con otros períodos o contratos. En el presente caso tenemos que entre un contrato y otro solo transcurrieron quince días y por ende no había corrido el plazo de prescripción, eso implica que entre ambos contratos se daba la continuidad, además que no medió liquidación de derechos laborales.

También hay que tener presente el Código de Trabajo, en su artículo 586, que establece reglas especiales para el cómputo de la continuidad laboral y la recontractación de servidores en el sector público, que como es conocido contiene reglas especiales y beneficios que no tienen los trabajadores del sector privado. En lo que interesa, el inciso reza: b) Los servidores que se acojan a los beneficios de este artículo no podrán ocupar cargos remunerados en ninguna dependencia del Estado, durante un tiempo igual al representado por la suma recibida en calidad de auxilio de cesantía. Si dentro de ese lapso llegaren a aceptarlo, quedarán obligados a reintegrar al Tesoro Público las sumas percibidas por ese concepto, deduciendo aquellas que representen los salarios que habrían devengado durante el término que permanecieron cesantes. Esta norma, desarrolla claramente la figura del Estado como patrono único y dentro de ella el deseo del Estado de cumplir a cabalidad con el principio de continuidad laboral, que cubra a los servidores públicos que laboren para cualquiera de sus instituciones. El ejemplo más claro de ello es, que los servidores públicos que sean cesados en sus puestos, no podrán ser recontractados por ninguna institución del Estado, durante el lapso que corresponda al monto pagado por concepto de cesantía, pues de lo contrario tendrán que devolver el importe correspondiente a las sumas recibidas durante el tiempo que permanecieron cesantes. Así, el elemento que caracteriza la ruptura definitiva de la relación laboral en el Derecho Público, es la intención del Estado de resolver definitivamente el contrato y de no renovarlo por más tiempo, pues de existir prórrogas en los contratos, aún cuando los servicios se hayan suspendido por plazos cortos, la relación laboral se considera continua.” (El subrayado no corresponde al original).

De esta forma, si una persona estuvo nombrada en determinado período, luego fue cesada y nuevamente nombrada, y no ha transcurrido el periodo de prescripción, para efectos de la determinación de la fecha en que adquiere el derecho de vacaciones, se debe considerar y mantener el primer nombramiento, aunque se haya dado una o varias contrataciones en los mismos, respetándose así, la continuidad laboral.

Claramente, se desprende de la posición anterior que la continuidad se interrumpe con el cumplimiento de un período similar o mayor al plazo de prescripción de los derechos laborales. No existe duda alguna que la continuidad de la relación del servidor cuya situación se analiza, se ha visto interrumpida sobradamente, de forma tal que no puede considerarse que se trata de la misma relación de servicios, a fin de reconocer un saldo no disfrutado en aquel momento como si se tratara de un traslado.

En conclusión, acudiendo a la relación del principio de continuidad laboral y a la jurisprudencia administrativa de la Procuraduría General de la República, esta Asesoría no cuenta con elementos jurídicos y normativos que le permita concluir que sea viable el reconocimiento de saldos vacacionales adeudados por una relación fenecida hace muchos años con otra entidad pública, dado que no existió continuidad en la prestación de servicios

con el Estado durante todo ese tiempo, debiendo el funcionario haberlos reclamado en el momento oportuno a la otra entidad.

De usted con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora

Asesor

kcm
Ampo 10D