

1° de agosto de 2018
AJ-OF-327-2018

Señora
Vianney Loaiza Camacho
Directora, Dirección de Recursos Humanos
Ministerio de Ambiente y Energía

ASUNTO: Consulta sobre licencias

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Encargada de esta Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a las consultas planteadas mediante oficio número DRH-358-2018 de fecha 26 de julio de 2018, recibido en esta dependencia administrativa el 30 de julio de ese mismo año, mediante el cual solicita criterio jurídico, sobre un otorgamiento de licencia a una servidora del MINAE.

De previo a dar respuesta a la consulta que nos ocupa, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de criterio alguno que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Siempre en esta misma línea de pensamiento, se ha de aclarar que no corresponde, igualmente, a este Centro de Trabajo, el revisar los criterios jurídicos de las dependencias técnicas ministeriales correspondientes, ni mucho menos las diversas disposiciones normativas internas, que en el ejercicio de sus potestades, emitan las instituciones y órganos públicos cubiertos por el Régimen Estatutario, salvo las excepciones de ley.

Lo anterior por cuanto la descripción del caso planteado, es un asunto de resorte interno, en los términos de los numerales 1) y 2) incisos a), d), e) y j) del artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública, que señalan:

“Artículo 28.-

1. El Ministro será el órgano jerárquico superior del respectivo Ministerio.

2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:

a) Dirigir y coordinar todos los servicios del Ministerio;

...

d) Agotar la vía administrativa, resolviendo recursos pertinentes, salvo ley que desconcentre dicha potestad;

e) Resolver las contiendas que surjan entre los funcionarios u organismos de su Ministerio;

...

j) Las demás facultades que les atribuyan las leyes.”

Volviendo al objeto central de la consulta planteada, se ha de decir que el mismo se encuentra regulado, fundamentalmente, en el artículo 33 inciso c), numerales 1, 2 i) y 6 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil Decreto Ejecutivo número 21 del 14 de setiembre de 1954, los cuales indican, en lo que interesa, lo siguiente:

“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:

c) Las licencias sin goce de salario hasta por un mes podrán concederse mediante resolución interna firmada por el Ministro, Viceministro, o el máximo jerarca de la institución respectiva, mientras que las licencias mayores de un mes podrán concederse con apego estricto a las disposiciones siguientes:

1) Seis meses para asuntos personales del servidor. Esta licencia podrá ser prorrogada hasta por seis meses más en casos muy especiales a juicio del Ministro o máximo jerarca de la Institución.

2) Un año para: i) asuntos graves de familia, tales como enfermedad, convalecencia, tratamiento médico cuando así lo requiera la salud del servidor.

(...);

6) *No podrán concederse licencias continuas argumentando motivos iguales o diferentes, hasta después de haber transcurrido por lo menos seis meses del reintegro del servidor al trabajo, excepto casos muy calificados a juicio del Ministro o máximo jerarca de la institución sin que se perjudiquen los fines de la administración.*

Toda solicitud de licencia sin goce de salario (o prórroga) deberá presentarse con los documentos en que se fundamentan y la respaldan y su tramitación deberá hacerse con la antelación que la fecha de rige requiera. En el caso de que el servidor se ausentare del trabajo sin la debida aprobación de la licencia o prórroga, se considerará el hecho como abandono de trabajo, y por lo tanto, podrá despedirse de conformidad con el artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil.

Quedan a salvo las circunstancias comprobadas de extrema limitación de tiempo para estos trámites en que, por tal razón el servidor se vea obligado a ausentarse antes de completar debidamente el trámite; en cuyo caso el servidor quedará sujeto a las soluciones administrativas que más convengan a la Administración a fin de que esta pueda resarcirse de los gastos y pagos salariales en que haya incurrido por esta causa...” (El subrayado no pertenece al original)

Como se puede corroborar a través de la lectura de la norma transcrita, los funcionarios cubiertos por el Régimen de Méritos, que se encuentren en situaciones similares a las descritas en la misiva, podrían, eventualmente, gozar de una licencia sin goce de salario, sin detrimento de lo estipulado en la normativa interna de la Institución consultante.

No obstante lo anterior, debe quedar completamente claro, que el otorgamiento de la licencia respectiva es potestativo de la administración, la cual valorará para el dictado del acto correspondiente, la conveniencia institucional en la prestación del servicio, conforme al área de trabajo que se afectará.

Asimismo, y como requisito indispensable para el otorgamiento o no de la licencia al funcionario o funcionaria, debe, previamente el interesado o interesada, presentar la solicitud respectiva a la instancia correspondiente de su institución, y esperar a que la misma se pronuncie al respecto, notificando la decisión final al solicitante.

1° de agosto de 2018
AJ-OF-327-2018
Página 4 de 5

En cuanto a la segunda interrogante, la Ley número 7756 “Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal y Personas Menores de Edad Gravemente Enfermas”, señala en su artículo 7° lo siguiente:

“Artículo 7- Procedimiento para otorgar la licencia

El procedimiento para otorgar esta licencia será el siguiente:

a) A solicitud del enfermo o la persona encargada, en el caso de la persona menor de edad el médico tratante extenderá un dictamen en el cual se determine la fase terminal o la enfermedad grave.

b) Con base en ese dictamen, el trabajador interesado solicitará, por escrito, el otorgamiento de esta licencia ante la dirección del centro médico de adscripción del paciente enfermo, para su respectiva autorización, la cual estará a cargo de la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades.

c) De conformidad con la autorización anterior, la dirección médica correspondiente, conforme al lugar de adscripción del trabajador responsable designado, ordenará la emisión de la constancia de licencia pertinente”. (El subrayado no pertenece al original)

Y el artículo 8 de ese mismo cuerpo normativo indica:

“Artículo 8- Médico tratante

El médico tratante deberá ser funcionario de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), de una clínica de cuidados paliativos o de una clínica de control del dolor que pertenezca a la Caja Costarricense de Seguro Social, del Hospital Nacional de Niños, o de otros sistemas o proyectos especiales aprobados por la Junta Directiva de la Caja. El director médico del área de adscripción del enfermo deberá analizar y, en conjunto con la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades, podrá homologar una recomendación de licencia extraordinaria o de fase terminal, extendida por un médico particular en el ejercicio liberal de la profesión”. (El subrayado no pertenece al original)

Ante lo dicho, se reitera que la Administración Activa, debe valorar cada situación en particular, y analizar si en el caso sometido a estudio se cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 7756 de supra cita, para determinar si corresponde su aplicación.

1° de agosto de 2018
AJ-OF-327-2018
Página 5 de 5

Finalmente llama poderosamente la atención, el criterio suscrito por la Licenciada Ivonne Montero Vásquez, Directora a.i. de la Asesoría Jurídica del MINAE, siendo que si bien las OGEREH tienen sus competencias técnicas propias para analizar casos concretos en materia de Gestión de Recursos Humanos, éstas deberán tener un acompañamiento de las otras áreas de ese Ente Ministerial; según lo establece el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo No. 21 del 14 de diciembre de 1954, que cita:

“De la Obligada colaboración:

Artículo 141.-*Para el eficiente y eficaz cumplimiento de las funciones asignadas a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, todas las demás unidades administrativas, de tipo técnico, jurídico, contable, financiero, presupuestario, informático y de cualquier otro orden, del Ministerio, Institución u Órgano Adscrito están obligadas a brindarles asistencia y apoyo en el cumplimiento de sus cometidos.” (El subrayado no pertenece al original).*

Por otra parte, se informa que la Dirección General de Servicio Civil cuenta con el Centro de Información Documental CIDSECI, a cargo de la señora Flory Cordero (fcordero@dgsc.go.cr), que integra toda la documentación sobre el quehacer institucional. Si a bien lo tiene, en dicho Centro puede encontrar y solicitar múltiple información sobre diversidad de temas del Régimen de Servicio Civil.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Engie Vargas Calderón
ABOGADA

EVC/ZRQ