



DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Revista Jurisprudencia

Área de Asesoría Jurídica



REVISTA DE JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Número 48 I Semestre Enero del 2025 a Junio del 2025

ASESORÍA JURÍDICA

Directora:

Licda. Irma Velásquez Yánez

Profesionales:

Lic. Alejandro Vargas Cerdas

Lic. Cristian Soto Arias

Licda. Jaklin Urbina Álvarez

Licda. Jennifer Ruiz Salazar

Lic. Josué Corrales Durán

Licda. Rocío Caravaca Vargas

Personal de apoyo:

Secretaria: Mariana Rodríguez Valverde

Notificador: Jorge Vargas Quirós.

Levantado de texto: Mariana Rodríguez Valverde



ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| ÍNDICE | 3 |
| PRESENTACIÓN | 5 |
| CRITERIOS JURÍDICOS | 7 |
| AJ-OF-7-2025 | 8 |
| Asunto: Vacaciones en período de incapacidad..... | 8 |
| AJ-OF-8-2025 | 11 |
| Asunto: Consulta sobre dedicación Exclusiva | 11 |
| AJ-OF-9-2025 | 17 |
| Asunto: Consulta sobre Despido con Responsabilidad Patronal | 17 |
| AJ-OF-12-2025 | 20 |
| Asunto: Consulta sobre el contenido del criterio con oficio N° AGRH-OSC-IT-OF-0488-2024 y su procedimiento. | 20 |
| AJ-OF-14-2024 | 25 |
| Asunto: Denuncia caso de acoso sexual..... | 25 |
| AJ-OF-56-2025 | 28 |
| Asunto: Ref: “DAJ-2025-0356 Nombramiento interinos ///// DOF-CP-SE-2025-011(EF) Aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público al Régimen Policial”. | 28 |
| AJ-OF-57-2025 | 30 |
| Asunto: Consulta referente a la aplicación del salario global | 30 |
| AJ-OF-58-2025 | 35 |
| Asunto: Consulta sobre concursos y puestos de confianza..... | 35 |
| AJ-OF-73-2025 | 38 |
| Asunto: Plazos y tramite en gestiones de despido y otros procedimientos administrativos. | 38 |
| AJ-OF-95-2025 | 40 |
| Asunto: “Solicitud de criterio sobre la compensación de vacaciones a funcionarios activos”. | 40 |
| AJ-OF-131-2025 | 48 |
| Asunto: Consulta sobre la Circular N° AJ-CIR-1-2024 “Matriz de los Reglamentos Autónomos de Servicio” | 48 |



| | |
|---|-----------|
| AJ-OF-133-2025..... | 51 |
| Asunto: Consulta sobre ascenso de internos | 51 |
| AJ-OF-137-2025..... | 53 |
| Asunto: “Consulta sobre los casos que para las evaluaciones del desempeño no se conformó el expediente”..... | 53 |
| AJ-OF-143-2025..... | 55 |
| Asunto: Consulta sobre la designación de un funcionario con puesto en propiedad en una clase Profesional de Servicio Civil 3, en un cargo de Director sin ostentar el puesto respectivo..... | 55 |
| AJ-OF-158-2025..... | 58 |
| Asunto: Consulta sobre concurso interno..... | 58 |
| AJ-OF-184-2025..... | 64 |
| Asunto: Licencia por muerte de un familiar. | 64 |
| AJ-OF-214-2025..... | 68 |
| Asunto: “Solicitud de criterio para el reconocimiento de Prohibición a Profesionales en informática.” | 68 |
| AJ-OF-224-2025..... | 70 |
| Asunto: Anualidad y Evaluación de Desempeño..... | 70 |
| AJ-OF-239-2025..... | 73 |
| Asunto: Resolución N° DG-RES-88-2023, Transitorio IX Ley Marco de Empleo Público... 73 | |
| AJ-OF-256-2025..... | 77 |
| Asunto: Consulta sobre nombramiento sin efecto | 77 |
| AJ-OF-274-2025..... | 80 |
| ASUNTO: Oficio N° CARTA-DAG-2025-0929. Criterio jurídico relacionado con la designación de un funcionario del RSC en un cargo de Director. | 80 |
| AJ-OF-278-2025..... | 83 |
| ASUNTO: Respuesta a consulta sobre el pago de zonaje a persona funcionaria. | 83 |
| JURISPRUDENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL | 86 |



PRESENTACIÓN



PRESENTACIÓN

El documento que damos a conocer como Jurisprudencia Administrativa, es la recopilación de los criterios jurídicos emitidos por esta Asesoría Jurídica durante el primer semestre del 2020, los cuales ponemos a disposición de las instituciones administrativas que lo requieran, con el fin de que les coadyuve en las necesidades de la aplicación de la normativa del Régimen del Servicio Civil para la toma de sus decisiones.

Licda. Irma Velásquez Yánez
DIRECTORA DE LA ASESORÍA JURÍDICA



CRITERIOS JURÍDICOS



15 de enero de 2025

AJ-OF-7-2025

Señor
Mario Calvo Ulate
Gerente Desarrollo Humano
Instituto Nacional de Fomento Cooperativo

Asunto: Vacaciones en período de incapacidad.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 9 de enero del 2025, que indica:

*“Le comento tengo una situación con una compañera que estuvo incapacitada por más de un año y ahora que regresó, me indica que va a hacer un reclamo formal para que le reconozcamos vacaciones y la anualidad. **Es mi deseo sobre si el criterio AJ-OF-005-2019 está vigente o si hay otros criterios que puedan ayudarme para dar respuesta.**” (El resaltado es propio)*

Ahora bien, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de consulta alguna 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.

En adición a la señalado, debe indicarse que, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como rector político del empleo público costarricense emitió la circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, que establece lo siguiente:

*“(...) 1) **Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. La institución consultante, deberá remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, o inclusive complementado con el criterio de otra dependencia organizacional según sea pertinente.**” (El destacado es propio).*

Efectuada la aclaración anterior y en virtud de que no se cumplen los requisitos de admisibilidad, a manera de colaboración y en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, se le brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, analizando las normas jurídicas que puedan ser aplicables en la materia específica.



En un primer orden de ideas, conviene realizar un análisis del objeto medular de su consulta, el cual corresponde al otorgamiento de vacaciones, figura tutelada por la normativa laboral y que encuentra asidero jurídico en el ordinal 153 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto del año 1943 y que preceptúa lo siguiente:

ARTICULO 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.

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

Al analizar esta normativa y cotejar lo consultado, conviene señalar en segundo término lo externado por la Procuraduría General de la República, órgano consultor que al analizar el artículo de cita, emitió el pronunciamiento N° PGR-C-190-2022 del 8 de septiembre del año 2022 e indicó lo siguiente:

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

Así las cosas, se colige que todo aquel funcionario que haya estado incapacitado por un período inferior a un año, podrá optar por el derecho al disfrute de vacaciones, eso sí, tomando como referencia la proporción en la que sí presto servicios, por lo cual se puede aseverar que, el derecho de vacaciones está supeditado a la prestación de servicio efectivo en un período de 50 semanas en un año laboral en el que se haya prestado servicios para un mismo patrono.

En ese mismo sentido y para atender de forma puntual la interrogante planteada, se le informa al consultante que, en virtud de que la naturaleza jurídica del régimen de vacaciones no ha sido reformada, lo interpretado mediante el oficio N° AJ-OF-005-2019 actualmente se mantiene incólume.

Producto de las anteriores consideraciones, se acredita que la Administración cuenta con los recursos necesarios para la toma de decisiones, en este sentido es importante poner en conocimiento del consultante que, de conformidad con el Reglamento Orgánico del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, la Asesoría Jurídica de esta Institución es la llamada para asesorar en la toma de decisiones, al respeto el numeral N° 15 del Reglamento citado establece:



“Artículo 15.-Del área de Asesoría Jurídica. El área de Asesoría Jurídica tiene por objetivo ser una instancia asesora responsable de la atención de asuntos en materia legal y de la representación judicial del INFOCOOP. Brinda el apoyo y la asistencia profesional a la Junta Directiva y a la administración superior mediante la emisión de criterios técnicos jurídicos para la toma de decisiones estratégicas y de impacto institucional.” (El resaltado es propio)

Adicionalmente, resulta de especial relevancia señalar que la interrogante planteada es un tema de resorte interno en el que el análisis de insumos y toma de decisiones, es una competencia que recae en la respectiva Oficinas de Recursos Humanos de cada Institución, ya que estas Dependencias son las que cuentan con los respectivos expedientes administrativos de los funcionarios y de previo a resolver, cotejan la totalidad de insumos y particularidades que amerite cada caso.

Con estas consideraciones y esperando que le sea de utilidad el insumo brindado, se da por atendida su consulta.

Sin otro particular.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

CRISTIAN SOTO ARIAS
ABOGADO



16 de enero de 2025

AJ-OF-8-2025

Señora:

Kathia.

Asunto: Consulta sobre dedicación Exclusiva

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada vía correo electrónico el día 2 de enero del 2025 a esta Asesoría Jurídica, en la cual puntualmente consulta:

“...Trabajaba en 2018 para institución INAMU, presente (sic) mi renuncia y cese labores el 15 octubre 2018 para ingresar a laborar en PANI 18 octubre 2018, en Inamu tenia (sic) el 55% grado licenciatura, en PANI para mismo puesto licenciatura me otorgaron el 25%. La duda radica en que no deje (sic) labores para el gobierno siendo que ambas son instituciones (sic) gubernamentales y el corte fue únicamente (sic) 2 días (sic)”. (La cursiva es propio)

Sobre el particular y previo a atender la consulta, debe aclararse que, es política de esta Asesoría Jurídica no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, esto 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, así las cosas, los argumentos que se expondrán, están orientados a brindar un panorama general que abarque las normas jurídicas que son aplicables a la situación objeto de estudio y así brindar una posible respuesta a su interrogante.

Partiendo de lo anterior, la información que se le brindará será orientada en términos generales sobre la aplicación de la Dedicación Exclusiva, por cuanto, la consulta versa en torno al reconocimiento de compensaciones económicas por concepto de dedicación exclusiva, es decir, es competencia del órgano superior jerárquico y de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios, y no de esta Dependencia.

Efectuada la aclaración, a manera de colaboración, es procedente traer a colación los artículos 1, 3 y 4 de la Resolución N° DG-082-2018 de las 8 horas del 15 de junio del 2018, emitida por esta Dirección General, con la cual se modificaron los porcentajes del pago por Dedicación Exclusiva, estableciéndose las reglas para su aplicación, numerales que, señalan lo que seguidamente se cita:

*“...**Artículo 1°:** Modificar el párrafo segundo del artículo 3 de la Resolución DG-254- 2009, de las 13 horas del 12 de agosto de 2009, para que se lea de la siguiente manera:*

“La determinación de la compensación económica que se reconocerá por concepto de Dedicación Exclusiva, se calculará respecto al Sueldo Base de la clase de puesto que ocupe el servidor, de conformidad con lo siguiente:

a) Diez por ciento (10%) del Sueldo Base respectivo para los servidores que posean el grado académico de Bachillerato Universitario.

b) Veinticinco por ciento (25%) del Sueldo Base respectivo para los servidores que ostenten el grado académico de Licenciatura Universitaria o superior”.



Artículo 3°: *Salvaguardando los preceptos que se establecen en los demás artículos de la Resolución DG-254-2009 de las 13 horas del 12 de agosto de 2009, la modificación establecida en el artículo 1 anterior, tendrá efectos a futuro a partir de la fecha de rige de esta resolución, de manera que los nuevos porcentajes para el cálculo de la remuneración por concepto de Dedicación Exclusiva aplicarán únicamente para:*

a) Los servidores que sean nombrados por primera vez en un puesto en el cual se satisfacen los requisitos para optar por la relación contractual de Dedicación Exclusiva y su compensación económica a nivel de Régimen de Servicio Civil.

b) Cuando al entrar en vigencia la modificación establecida en el artículo 1 de esta resolución, los servidores que teniendo un nombramiento en un puesto en el cual se satisfacen los requisitos para optar por un contrato de Dedicación Exclusiva y su compensación económica, no tienen un contrato.

c) Los servidores que teniendo un contrato vigente lo pierdan producto de su rescisión, por sanción o renuncia del servidor, o por cualquier otra razón que haga necesario la suscripción de un nuevo contrato, con excepción de lo estipulado en el artículo 4° siguiente.

d) Los servidores que habiendo tenido una relación de empleo público a nivel de Régimen de Servicio Civil, la hayan finalizado por cualquier razón y se reincorporen ocupando un puesto cumpliendo con los requisitos para optar por esta relación contractual y su compensación económica.

Artículo 4°: *Los cambios contenidos en el artículo 1 de la presente resolución, no aplicarán:*

a) Para los servidores que a la fecha de entrada en vigencia de la presente resolución, cuentan con un contrato de Dedicación Exclusiva en vigor dentro del Régimen de Servicio Civil.

b) Salvo lo expresamente regulado en el artículo 5° siguiente, al presentarse movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que el servidor involucrado esté cubierto por el Régimen de Servicio Civil y cuente con un contrato vigente.

c) Cuando un contrato de dedicación exclusiva pierde vigencia durante la suspensión temporal de la relación de empleo público, por las razones expresamente previstas en el ordenamiento jurídico.” (Lo resaltado es propio)

Estas regulaciones fueron positivizadas mediante la Ley N° 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas del 3 de diciembre del 2018, en los numerales del 27 inciso1), 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 y el Transitorio XXVI, siendo el artículo 35, el que reguló los cambios en los porcentajes de la Dedicación Exclusiva con el fin de mejorar la eficiencia del Estado y la transparencia en el manejo de los recursos públicos, lo que incluyó ajustes en las condiciones laborales y los contratos de Dedicación Exclusiva en las entidades del sector público.

Concordante con lo anterior, los artículos 4 y 5 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero del 2019 y el Transitorio XXVIII de la Ley de cita, establece los casos de **aplicación e inaplicación de los nuevos porcentajes** por concepto



del pago de Dedicación Exclusiva y los casos en dónde **no existe modificación a los porcentajes con contratos** previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635. Dichos artículos señalan:

“Artículo 4.- Contratos de dedicación exclusiva. Los porcentajes señalados en el artículo 35 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, **serán aplicables** a:

a) Los servidores que sean nombrados por primera vez en la Administración Pública, con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, en un puesto en el cual cumplen con los requisitos legales y académicos para optar por un contrato de dedicación exclusiva.

b) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635, no contaban con un contrato de dedicación exclusiva.

c) Los servidores que **finalizan su relación laboral y posteriormente se reincorporan a una institución del Estado, por interrupción de la continuidad laboral.**

d) (Derogado por el artículo 3° del decreto ejecutivo N° 41904 del 9 de agosto de 2019)

En los cuatro supuestos enunciados, la Administración deberá acreditar una necesidad institucional para suscribir el contrato de dedicación exclusiva, en los términos establecidos en la Ley N° 9635; así como verificar el cumplimiento pleno de los requisitos legales y académicos aplicables.

Artículo 5.- Servidores con contratos de dedicación exclusiva previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635. De conformidad con lo dispuesto en los transitorios XXV y XXVIII, los porcentajes regulados en el artículo 35 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, **no serán aplicables** a:

a) Los servidores que previo la publicación de la Ley N° 9635, contaban con un contrato de dedicación exclusiva.

b) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en una misma institución o entre instituciones del Estado, siempre y cuando la persona servidora cuente con un contrato de dedicación exclusiva previo a la publicación de Ley N° 9635. Lo anterior, siempre que exista la continuidad laboral. Las personas servidoras que cuentan con un contrato de dedicación exclusiva vigente, suscrito de previo a la publicación de la Ley N° 9635 con la condición de grado académico de Bachiller Universitario, que procedan a modificar dicha condición con referencia al grado de Licenciatura o superior, seguirán percibiendo los porcentajes de dedicación exclusiva que regían antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41904 del 9 de agosto de 2019)

c) Las prórrogas de los contratos de dedicación exclusiva de aquellos servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635 suscribieron un contrato de dedicación exclusiva, siempre y cuando la Administración acredite la necesidad



de prorrogar el contrato, de conformidad con lo señalado en el artículo 29 de dicha ley.” (Lo resaltado es propio)

TRANSITORIO XXVIII. Los porcentajes dispuestos en el artículo 35 no serán de aplicación para los servidores que:

- 1. A la fecha de entrada en vigencia de la presente ley cuenten con un contrato de dedicación exclusiva en vigor.*
- 2. Presenten movimientos de personal por medio de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que el servidor involucrado cuente con un contrato vigente.*
- 3. Cuando un contrato de dedicación exclusiva pierde vigencia durante la suspensión temporal de la relación de empleo público, por las razones expresamente previstas en el ordenamiento jurídico”. (Lo resaltado es propio)*

De los numerales citados podemos concluir con claridad que los cambios en los porcentajes de Dedicación Exclusiva solo aplican a:

- Personas funcionarias nombradas por primera vez en puestos que cumplen con los requisitos para optar por dicha compensación.
- **Personas funcionarias que pierden su contrato y deben firmar uno nuevo.**
- **Personas funcionarias que, tras finalizar una relación laboral, se reincorporan en puestos que cumplen con los requisitos para la dedicación exclusiva.**

Y los cambios en los porcentajes de dedicación exclusiva no aplicarán a:

- Personas funcionarias con un contrato de dedicación exclusiva vigente antes de la entrada en vigencia de la modificación.
- Movimientos de personal (ascensos, descensos, traslados, etc.) dentro de las mismas instituciones o entre instituciones del Estado, siempre que la persona mantenga su contrato de dedicación exclusiva.

Sobre el tema en cuestión, la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° C-218-2024 del 1 de octubre del 2024, indica:

*“(…) los porcentajes de dedicación exclusiva establecidos en la resolución DG-254-2009 de la Dirección General del Servicio Civil, aplica únicamente a los funcionarios que contaran con un contrato vigente a la entrada en vigor de la Ley N°9635 de previa cita. **Es decir, a los funcionarios que cuentan con continuidad laboral, más no así continuidad contractual de la dedicación exclusiva, no tienen la posibilidad de aplicar los porcentajes establecidos previo a la Ley N°9635.** (…)* resulta evidente que un funcionario que cuenta con un contrato vigente de dedicación exclusiva al momento de la entrada en vigencia de la Ley N°9635, que cuenta con continuidad laboral (artículo 5 incisos a) y b) del Decreto 41564-MIDEPLAN-H), se le debe aplicar los porcentajes de dedicación



exclusiva establecidos en la resolución DG-254-2009 de la Dirección General del Servicio Civil, siempre y

cuando mantenga un contrato vigente con la administración (continuidad contractual); lo anterior, independientemente de los movimientos de personal que pudieran producirse a lo largo de su carrera administrativa. (...) (Lo resaltado es propio)

Ahora bien, con relación al punto de su consulta que señala: “(...) *La duda radica en que no deje (sic) labores para el gobierno siendo que ambas son instituciones (sic) gubernamentales y el corte fue únicamente (sic) 2 días (sic)*” (...), es importante señalar el artículo 1 inciso n) del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H, establece lo siguiente:

“(...) n) Continuidad laboral: Servicio público que se brinda de forma continua para el Estado, con independencia de la institución, órgano o empresa del Estado, indicada en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, para la que se preste el servicio. Se entenderá que existe un rompimiento de la continuidad laboral luego de transcurrido el plazo de un mes calendario de no prestar servicios para el Estado.”

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020). (Lo resaltado es propio)

Concepto contenido tanto en la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159 del 8 de marzo del 2022 como en su Reglamento, ambos en el artículo 5 al disponer:

“...Continuidad laboral: relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las universidades públicas se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida el después de un plazo igual o superior a seis meses”. (Lo resaltado es propio)

De la normativa antes citada queda claro que la continuidad se pierde si ha transcurrido el plazo de un mes calendario (salvo que se trate del personal docente), es de que la persona servidora dejó de prestar servicios para la Administración Pública con independencia de la entidad, órgano o las empresas del Estado en que haya prestado servicios.

Aunado a lo anterior, es preciso indicar, lo dicho por la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° C-093 del 27 de mayo del 2024, que señala:

“(...) “2. El término continuidad laboral, descrito en el Decreto Ejecutivo N° 42163-MIDEPLAN-H, ¿Debe ser aplicado para la Dedicación Exclusiva y la Prohibición desde el 04 de diciembre de 2018, considerando que este concepto, se tipifica en las condiciones de pago de esos pluses salariales, desde la publicación de la Ley N°9635?”

En relación con este tema, debemos indicar que la Ley n.° 9635 modificó los porcentajes establecidos en normas anteriores para calcular la compensación económica por dedicación exclusiva y por prohibición del ejercicio liberal de la



profesión. Dicha Ley dispuso además que los salarios de los funcionarios públicos no podían disminuir como producto de su entrada en vigencia.

*Al estar vigentes nuevas disposiciones legales aplicables a todo el sector público donde se definen los porcentajes de compensación económica por concepto de dedicación exclusiva y prohibición, **es claro que las nuevas relaciones de empleo deben regirse por esos porcentajes y no por los vigentes con anterioridad.***

Y es ahí donde cobra importancia definir cuándo se rompe la continuidad de una relación de empleo público, pues en los casos en los que se haya producido esa ruptura, aplican los nuevos porcentajes de compensación económica.

*Ahora bien, en lo relativo a la consulta concreta que se nos formula, **debemos señalar que el Decreto Ejecutivo n.° 42163 citado entró en vigencia —como ya indicamos— el 29 (sic) de enero del 2020, de ahí que la definición del término “continuidad laboral”, establecida en ese Decreto, no puede considerarse vigente antes de esa fecha. Para definir la continuidad o no de una relación de empleo antes de la vigencia del Decreto Ejecutivo n.° 42163 a efecto de calcular el monto de la dedicación exclusiva, la prohibición, o cualquier otro sobresueldo, debe acudirse a la normativa interna aplicable al tema, o a la integración del ordenamiento jurídico, en caso de ausencia de norma aplicable. (...)*** (Lo resaltado es propio)

Finalmente, se reitera que, corresponde a la administración activa reunir y analizar todos los elementos necesarios para resolver lo que en derecho corresponde al ser la consulta realizada de resorte interno; de conformidad con la normativa que rige la figura de la Dedicación Exclusiva; pues es ésta quien cuenta con los insumos necesarios para lograr esa conclusión.

Con estas consideraciones se da por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



17 de enero de 2025

AJ-OF-9-2025

Señora
Karina Peralta Guevara
Abogada
Asesoría Legal
Dirección Nacional de CEN-CINAI
Ministerio de Salud

Asunto: Consulta sobre Despido con Responsabilidad Patronal

Estimada señora:

Reciban un cordial saludo. Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada vía correo electrónico el día 10 de enero del 2025 a esta Asesoría Jurídica, en la cual puntualmente consulta:

“Actualmente esta Dirección Nacional del CEN-CINAI, se encuentra atendiendo el caso de una funcionaria la cual ha tenido altercados con varias Unidades institucionales, al punto de contar con varias denuncias penales interpuestas por jefaturas de la misma funcionaria. Actualmente, la funcionaria se encuentra en incapacidad.

En este sentido, se ha considerado la aplicación del artículo 254 del Código de Trabajo (despido con responsabilidad Patronal); sin embargo, no tenemos claro cuál es el trámite a seguir en este caso concreto; además, surge la duda si dicha gestión corresponde a la Unidad de Recursos Humanos institucional gestionar ante el Ministerio de Salud (dado que esta Dirección posee desconcentración mínima respecto de dicho Ministerio.” (La cursiva es propia)

Sobre el particular, es conveniente indicar que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre del 2009, correspondiente al Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, sobre el Nivel Asesor, en el inciso a), señala:

“...a) Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera...” (El subrayado es propio)

De la norma citada, se infiere que existen requisitos mínimos para admitir las consultas planteadas a esta Asesoría Jurídica, entre ellas, que la entidad consultante aporte criterio jurídico, regulación que resulta conteste con lo dispuesto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, que establece:



“(…) de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, se desprenden cuatro líneas de asesoría para la evacuación de consultas sobre las diferentes aristas que plantean estos cuerpos normativos:

1) Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. La institución consultante, deberá remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, o inclusive complementado con el criterio de otra dependencia organizacional según sea pertinente.

(…)

Lo anterior es extensivo a la toda la Administración Pública, con la finalidad de direccionar de forma asertiva las consultas que se presenten en la materia de Empleo Público.” (El destacado es propio)

Aunado a la norma citada, tenemos que el artículo 22 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635, referente al Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, dispone:

“Artículo 22.- Aplicación disposiciones Ley N° 9635 y competencias institucionales. Corresponderá al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en coordinación con la Dirección General del Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según su ámbito de competencia y experiencia técnica, asesorar y dar apoyo a todas las instituciones públicas que se encuentran bajo el ámbito de lo dispuesto en el Título III de la Ley N° 9635, con respecto a la aplicación de lo señalado en el presente reglamento.

Para ello, cada institución deberá remitir su consulta acompañada del criterio legal de su Unidad de Asesoría Jurídica y del criterio técnico de su Oficina de Recursos Humanos, cuando este último resulte necesario, a efectos de evacuar la misma. No se atenderán consultas que no se acompañen del criterio jurídico correspondiente. (…)

En consecuencia, toda consulta relacionada con asesoría técnica-jurídica, debe acompañarse del criterio legal de la Unidad de Asesoría Jurídica y en caso de ser necesario del criterio técnico de la Oficina de Recursos Humanos, que contenga un estudio específico y detallado del tema o temas de consulta, en estricta sujeción a las disposiciones contenidas anteriormente citadas.

Finalmente, en apego al bloque de legalidad que rige al actuar de esta Asesoría Jurídica, al no contar la consulta que se nos plantea con los requisitos de admisibilidad por la normativa vigente y aplicable al caso de marras, se encuentra imposibilitada para emitir el criterio requerido.

Con estas consideraciones se da por atendida la gestión.

Atentamente,



ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



17 de enero de 2025

AJ-OF-12-2025

Señora

Sindy Rocio Coto Calvo

Asunto: Consulta sobre el contenido del criterio con oficio N° AGRH-OSC-IT-OF-0488-2024 y su procedimiento.

Estimada señora:

Atendiendo instrucciones del señor Director General y con la aprobación de la Directora de esta Asesoría Jurídica, se atiende la consulta formulada referente al contenido del criterio emitido a través del oficio N° AGRH-OSCT-IT-OF-0488-2024 del 20 de noviembre de 2024, suscrito por la Jefatura de la Unidad de Oficinas de Servicio Civil, y si este cuenta con visto bueno de la Asesoría Legal y del Despacho de esta Dirección General.

Para iniciar el análisis del tema que nos ocupa, debe indicarse que el oficio N° AGRH-OSCT-IT-OF-0488-2024, se emitió en atención a la consulta realizada con el oficio N° DVA-DGIRH-2024-1005 suscrito por la señora Olga Lidia Ortega Romero, Sub Directora de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), que refería al caso específico de una persona funcionaria profesional en derecho, la cual fue nombrada en un puesto clasificado como Gerente de Servicio Civil 1, sin especialidad; indicando que, el área técnica encargada le aplicó el salario de $\text{¢}3,142,096.00$ con prohibición, por ser una funcionaria que se encuentra legalmente restringida por el numeral 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

De lo anterior y siendo que, conforme al principio de legalidad consagrado en el artículo 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, que establece que las personas funcionarias públicas están obligados a ajustar sus conductas y actuaciones a lo que establece expresamente el ordenamiento jurídico y, por ende, configura ilegalidad el arrogarse potestades que la misma ley no les confiere. Estando esta asesoría sometida a dicho principio constitucional, encuentra limitada su competencia a lo establecido por el artículo 7 del Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que en lo que interesa señala lo siguiente:

*“(...) a) **Asesoría Jurídica:** Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante (...)” (La negrita y el resaltado es propio).*

En virtud de lo anterior, queda claro que, no es competencia de esta Asesoría Jurídica, evacuar consultas y emitir criterios para casos en concreto y/o específicos de las personas administradas



o personas funcionarias del sector público; y se limita por principio de legalidad a emitir criterios jurídicos ante consultas generales que tengan relevancia o trascendencia a nivel institucional, planteadas por instituciones que se encuentran dentro del Régimen del Servicio Civil, mismas que deben de aportar el criterio jurídico de su propia área legal para ser tramitadas.

No obstante lo anterior, con el fin de dar un criterio general sobre el tema de la compensación económica por concepto de prohibición, sin referirse al caso concreto de la primera consulta contenida en el oficio N° DVA-DGIRH-2024-1005, debe traerse a colación el contenido del numeral 5 de la Ley de Compensación por Pago de Prohibición, N° 5867 del 15 de diciembre de 1975, que establece:

*“Artículo 5- **Salvo que exista un régimen especial de remuneración para el funcionario público, los beneficios dispuestos en los incisos a) y b) del artículo 1 de esta ley se aplican a los empleados del Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, Registro Civil, Contraloría General de la República, Procuraduría General de la República y municipalidades, referidos en el artículo 244 de la Ley N.º 8, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 29 de noviembre de 1937. Tal compensación se calculará sobre el salario más bajo indicado en la escala de sueldos de la Administración Pública que emite la Dirección General del Servicio Civil”** (el subrayado es propio).*

Ley reglamentada por el Decreto Ejecutivo N° 22614 del 22 de octubre de 1993, denominado “Reglamento para el Pago de Compensación Económica por concepto de Prohibición”, cuyo artículo 4 dispone como limitante para el pago de la prohibición que, la persona servidora que desempeñe el puesto afectado por prohibición, se encuentre realizando las funciones propias de dicho puesto, con la salvedad de lo dispuesto en el ordinal 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, al regular lo siguiente:

*“Artículo 4: **Con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la compensación económica establecida por la Ley N° 5867 y sus reformas, sólo se hará efectiva cuando el servidor que desempeñe el puesto afectado por prohibición se encuentre realizando las funciones propias de dicho puesto”**. (la negrita y el subrayado es propio).*

Por su parte, el numeral 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial N° 8 del 29 de noviembre de 1937, establece:

*“ARTICULO 244.- **Aunque sean abogados, no podrán ejercer la profesión los servidores propietarios de los Poderes Ejecutivo y Judicial, del Tribunal Supremo de Elecciones, de la Contraloría General de la República, de la Procuraduría General de la República y de las municipalidades, salvo en sus propios negocios y en los de sus cónyuges, ascendientes o descendientes, hermanos, suegros, yernos y cuñados.***



Se exceptúan de la prohibición anterior los servidores del Poder Ejecutivo que presten servicios en los establecimientos oficiales de enseñanza y que no tengan ninguna otra incompatibilidad (...). (el subrayado es propio).

Nótese que el artículo de cita, contundentemente impone la restricción al ejercicio liberal de abogacía a quienes se desempeñen como servidores públicos dentro de las instituciones del Poder Ejecutivo, como sucede en el caso que nos ocupa, supuesto analizado por la Procuraduría General de la República en pluralidad de dictámenes, por lo que es relevante citar uno de los más recientes, sea el dictamen N° PGR-C-213-2024 del 30 de setiembre del 2024, el cual ha reiterado que:

***“ (...) Con respecto a los alcances del artículo 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, esta Procuraduría ha sostenido, desde hace muchos años, que esa norma contiene “... una prohibición legal inherente a la relación de servicio público, que impide ejercer liberal o privadamente la profesión de abogado a los servidores propietarios e interinos (éstos últimos según resolución N.º 2001-00648 de las 16:45 horas del 24 de enero del 2001, de la Sala Constitucional) de los Poderes Ejecutivo (...) con las salvedades que la propia norma establece.” Y que “Esta prohibición, de acatamiento obligatorio, está determinada por la incompatibilidad que tienen los servidores públicos, una vez sometidos al régimen jurídico que les rige en sus puestos, para desempeñarse en actividades particulares que puedan comprometer los deberes éticos y morales de imparcialidad, lealtad, objetividad e independencia de la función estatal (dictamen C-320-2001 de 22 de noviembre del 2001 y C-209-2002 de 21 de agosto del 2002).” (OJ-111-2003 del 8 de julio del 2003) (Reiterado en el dictamen PGR-C-306-2021 del 08 de noviembre del 2021) (...)*” (la negrita y el subrayado es propio).**

De lo anterior, se deduce que, en los supuestos ya señalados, la prohibición es de acatamiento obligatorio, al tratarse de una restricción legal inherente a la relación de servicio público, producto de la profesión de abogacía, lo que impide ejercerla a las personas servidoras propietarias o interinas, tal y como concluye la Procuraduría General de la República en el citado dictamen, al determinar que:

“...- Los servidores...que sean abogados tienen una prohibición expresa para el ejercicio de su profesión, salvo en sus propios negocios, o en los de su cónyuge, ascendientes o descendientes, hermanos, suegros y cuñados; prohibición que se encuentra prevista expresamente en el artículo 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

***(...) La prohibición a la que se refiere el artículo 244 citado no distingue según se trate de funcionarios... que ocupen el puesto de abogados o no. Por ello, la prohibición para el ejercicio de la abogacía aplica para todos los abogados que trabajen ... independientemente del puesto que ocupen...*” (la negrita y el subrayado es propio).**



De tal suerte que, partiendo de la anterior normativa y jurisprudencia administrativa de cita, esta Asesoría Jurídica concluye en el caso de personas servidoras públicas abogadas, la prohibición que se encuentra prevista expresamente en el artículo 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, no distingue si ocupan puestos de abogados o no. En este sentido, esta restricción debe reconocerse independientemente del puesto que ocupen.

No obstante lo anterior, es oportuno recordar que el Reglamento para el Pago de Compensación Económica por concepto de Prohibición, establece los requisitos que debe de cumplir la persona funcionaria para recibir el pago por concepto de prohibición, señalando entre otros que, la persona servidora debe de ocupar un puesto que esté afectado legalmente por el régimen de prohibición. Requisitos regulados en su artículo 9, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 9: Salvo disposición expresa en contrario, procede el pago de compensación económica a los servidores que cumplan los siguientes supuestos:

- a) Que ocupen puestos que estén afectados legalmente al régimen de prohibición;*
- b) **Que exista ley expresa** o resolución judicial en firme **que autorice la compensación económica**; y*
- c) Que ostenten una formación académica afín con el cargo que desempeñen”. (la negrita y el subrayado es propio).*

Mientras que, el numeral 13 de ese mismo cuerpo reglamentario ordena que, las oficinas de recursos humanos de cada institución son las llamadas a comprobar y aprobar el pago por concepto de prohibición conforme a lo regulado en la ley. En caso de que esas oficinas incumplan con esa orden legal, los funcionarios titulares de estas serán sancionados por falta grave con motivo de ese incumplimiento. Este numeral literalmente ordena lo siguiente:

“Artículo 13: Corresponderá a las Oficinas de Recursos Humanos de cada institución la verificación, aprobación y trámite de pago de la compensación por prohibición en los términos establecidos en esta Ley, para lo cual deberá realizar la constatación del cumplimiento de requisitos, justificando y documentando su reconocimiento mediante resolución administrativa. Lo anterior, sin detrimento de la intervención que puedan tener las Auditorías Internas y la Dirección, según ámbito de competencia.

El incumplimiento de esta obligación será considerada como falta grave por parte de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, y será sancionada conforme la reglamentación de cada Institución”. (el subrayado es propio).

Finalmente, en cuando a lo consultado sobre el criterio contenido en el oficio N° AGRH-OSCT-IT-OF-0488-2024, debe indicarse que el mismo fue emitido sin consulta previa a esta Asesoría Jurídica, por ende, la posición jurídica de esta Dirección General de Servicio Civil de conformidad



con lo dispuesto en el inciso a)¹ del ordinal séptimo del Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil es la contenida en el presente oficio.

Con estas consideraciones se da por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Josué Corrales Durán
Abogado

Cc

Sr. Carlos Calvo Coto, Director General de Servicio Civil

Sra. Irma Velásquez Yáñez, Directora Asesoría Jurídica

Sra. Gabriela Serrano Chinchilla, Directora del Área de Gestión de Recursos Humanos

Sr. Luis Gutiérrez Cortes, Jefe de Unidad Oficinas de Servicio Civil

Sr. Luis Segura Segura, Coordinador Técnico Área de Gestión de Recursos Humanos

¹ a) **Asesoría Jurídica:** Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; **emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General**, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados...



21 de enero de 2025

AJ-OF-14-2024

Señor
Andrés Brenes
S.O.

Asunto: Denuncia caso de acoso sexual.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 14 de enero del 2025, que indica:

“ [...] quisiera solicitarles de manera respetuosa que me puedan ayudar a guiarme en el proceder de denunciar una situación de acoso sexual que actualmente sufro desde el año 2023 en un Ministerio. ” (El resaltado es propio)

Ahora bien, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de consulta alguna 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, en este caso el Ministerio para el cual presta servicios.

Efectuada la aclaración anterior y estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, se le brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, analizando las normas jurídicas que puedan ser aplicables en la materia específica.

En un primer orden de ideas, conviene realizar un análisis del objeto medular de su consulta, el cual corresponde a la figura de acoso sexual, la cual tiene asidero jurídico en la Ley N° 7476, denominada: Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, la cual en su artículo 27 establece el procedimiento a seguir en este tipo de casos, al respecto se preceptúa:

“Artículo 27.- (...) Agotados los procedimientos establecidos en el centro del trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, *los cuales serán competentes para conocerlas.*

En las relaciones de docencia, una vez agotados los procedimientos establecidos en el centro educativo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, el estudiante o la estudiante podrá presentar la denuncia ante los tribunales laborales *para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente Ley contra la persona acusada de hostigamiento y su patrono, según corresponda.”*



Al analizar esta normativa y cotejar lo consultado, se puede observar que de previo a acudir a la instancia jurisdiccional, es imperio de la norma agotar el procedimiento a lo interno del centro de trabajo para el cual preste servicios la persona funcionaria pública, la cual se verá inmersa en un proceso tendiente a acreditar la verdad real de los hechos y que por lo general, encuentra fundamento jurídico en los respectivos Reglamentos Autónomos de Organización y Servicio de cada Ministerio o Institución, adicionalmente es importante resaltar que este proceso, se encuentra tutelado por diversos principios señalados en la ley de cita, la cual en su artículo 18 indica:

“Artículo 18.- Principios que informan el procedimiento.

Informan el procedimiento de hostigamiento sexual los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigas y testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.” (El resaltado es propio)

Adicionalmente, resulta de especial relevancia señalar que la interrogante planteada es un tema de resorte interno en el que el análisis de insumos y toma de decisiones, es una competencia que recae en la máxima autoridad de cada Institución, la cual también definirá el mecanismo mediante el cual se hará la recepción de la denuncia, esto de conformidad con lo tipificado en el ordinal 19 de la ley de marras, a saber:

“Artículo 19.- Recepción de la denuncia. La máxima autoridad de la instancia pública o privada definirá el organismo responsable de recibir la denuncia. Una vez asignada la denuncia, dicha autoridad deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos.”

Por otro lado y para mayor ahondamiento de lo consultado, se pone a disposición el enlace² de la Ley anteriormente referenciada, la cual regula desde el numeral 18 hasta el 26, el proceso a seguir dentro del centro de trabajo, por otro lado por medio del derecho comparado, se expone un cotejo de los procesos que llevan a cabo distintos Ministerios, para la tramitación de procesos de acoso sexual:

-Ministerio de Salud, artículo 76 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio, Decreto Ejecutivo N° 32544 del 09 de febrero de 2005:

“Artículo 76.- Denuncia por acoso u hostigamiento sexual. La persona servidora pública afectada por acoso u hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia por escrito ante la Dirección de Desarrollo Humano, en el ámbito central y en la respectiva Unidad de Apoyo Logístico Administrativo en el ámbito regional, indicando su nombre y apellidos, lugar de trabajo, hechos en que fundamenta la denuncia, pruebas de cargo, (documentales, testimoniales y cualesquiera otra prueba que considere pertinente) y lugar para notificaciones. En dichas instancias se

²http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803



procederá conforme a lo estipulado en la Ley 7476 (Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia) y de acuerdo con la garantía constitucional del debido proceso que debe regir el Procedimiento Ordinario Disciplinario establecido en la Ley General de la Administración Pública.” (El resaltado es propio)

-Ministerio de Hacienda, artículo 30 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio, Decreto Ejecutivo N° 25271 del 14 de junio de 1996:

*“Artículo 30.—La persona afectada **planteará la denuncia escrita o verbal ante el (la) Jerarca del Programa en donde labora.** En su ausencia, o por impedimento legal de esta persona, podrá hacerlo ante el (la) Director General Administrativo y Financiero del Ministerio.” (El resaltado es propio)*

-Ministerio de Seguridad Pública, artículo 74 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio, Decreto Ejecutivo N° 24896 del 31 de agosto de 1995:

*“Artículo 74.-Del Procedimiento. **La persona afectada por acoso u hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia sea en forma verbal o escrita ante el Departamento de Inspección.** De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta.” (El resaltado es propio)*

Como se observa de la normativa referenciada, a pesar de que el proceso se relaciona con el mismo tema de acoso sexual, la tramitación en los diversos Ministerios tiene particularidades que deberán ajustarse en cada caso en concreto, esto con la finalidad de ajustar el proceso al bloque de legalidad vigente.

En razón de lo expuesto debe analizar la normativa interna que aplica a la institución para la cual usted brinda servicios y verificar el procedimiento establecido para presentar una denuncia de la índole consultada.

Con estas consideraciones y esperando que le sea de utilidad el insumo brindado, se da por atendida su consulta.

Sin otro particular.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

CRISTIAN SOTO ARIAS
ABOGADO



7 de febrero de 2025

AJ-OF-56-2025

Señor
Pablo Zeledón Quesada
Director a.i.
Ministerio de Obras Públicas y Transportes

Asunto: Ref: "DAJ-2025-0356 Nombramiento interinos ///// DOF-CP-SE-2025-011(EF) Aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público al Régimen Policial".

Estimado señor:

Con la aprobación de la Encargada de la Asesoría Jurídica, se conoce los oficios números DAJ-2025-0356 del 27 de enero del 2025 y el DOF-CP-SE-2025-011 (EF) del 17 de enero del 2025, ingresados al buzón electrónico infopublica@dgsc.go.cr el 29 de enero del 2025.

Una vez visto y analizados dichos oficios, se logra determinar -y a su vez informar -que existen tres requisitos mínimos de admisibilidad de consultas que sean referidas a la Asesoría Jurídica de esta Dirección General. Dichos requisitos son los siguientes:

- a) Que la consulta sea interpuesta por una institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil,
- b) Que se aporte criterio jurídico del área legal de la institución consultante y;
- c) Que las preguntas sean planteadas de forma clara, precisa y versen sobre temas jurídicos en general, lo cual implica que no se cuestione un caso concreto que esté pendiente o deba ser resuelto por la Administración, que no se trate de un asunto sobre el cual ya se emitió un acto administrativo o una decisión concreta, que no involucre una materia que es competencia de otra dependencia o pretenda la revisión de informes o criterios legales, ni que corresponda a un asunto judicial en trámite.

Los anteriores puntos b) y c), tienen como finalidad poder determinar si después de haberse estudiado y discutido el asunto a nivel interno, persiste la necesidad de requerir nuestro criterio jurídico; por ende no puede pretenderse la revisión de los criterios emitidos por la administración activa.

En igual sentido, debe recordarse que las consultas que se dirigen a esta Asesoría Jurídica, deben plantearse de forma clara en términos generales y abstractos -lo cual se echa de menos en su consulta-, sin referirse a un caso concreto y/o a la situación particular de una persona funcionaria determinada ni a una solicitud concreta pendiente de resolver por la Administración Activa, pues con ello, no solo excedería el marco jurídico de sus competencias, sino que, suplantaría las potestades propias de la Administración Activa.

Así las cosas, al carecer su consulta de precisión y claridad sobre cual tema puntal requiere de nuestro criterio y al no aportarse criterio jurídico de la Asesoría Jurídica correspondiente, nos vemos en la imposibilidad de atender su solicitud.



DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA



7 de febrero de 2025

AJ-OF-57-2025

Señor
Jeffrey Rojas
S.O.

Asunto: Consulta referente a la aplicación del salario global.

Estimado señor:

Con la aprobación de la Encargada a.i. de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 4 de febrero del 2025, que indica:

“Buenas tardes. Quería información respecto a una duda que tengo en la aplicación de la del salario global, ya que obtuve un ascenso y quisiera saber si me pueden ayudar a indicarme si en mi caso particular procede, ya que en la institución para la cual trabajo no me han dado respuesta, yo trabajo desde el año 2022 y tuve un ascenso en enero del año 2023.”

En primer término resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, es 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 a esta Dirección General le impide intervenir en aspectos de resorte interno, ya que de hacerlo estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Efectuada la aclaración anterior, y una vez analizada su consulta se determina que esta pretende la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del Área de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios, ello de conformidad con los numerales 124, 133 inciso d) y 137 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil.

“Artículo 124.- Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), son las instancias competentes para gerenciar los procesos de Gestión de Recursos Humanos que interesen a los respectivos Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos en donde operen, así como para realizar y ejecutar los procesos derivados de dicha función, siguiendo las normas establecidas en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, legislación conexas, además de las políticas, directrices y lineamientos que al efecto emita el órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el



Régimen de Servicio Civil y se conceptualizan como órganos de enlace ejecutores y de participación activa en dicho sistema.” (El resaltado es propio).

“Artículo 133.- Cada Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Ministerial, Institucional o de Órgano Adscrito tendrá como mínimo, algunos de, o en el mejor de los casos, los siguientes procesos, con las actividades que luego se indicarán: (...)

d. Gestión de la Compensación.” (El resaltado es propio).

“Artículo 137.- Gestión de la Compensación. Actividades Generales. Este proceso incluye dentro de sus competencias la intervención en actividades relativas al conjunto de compensaciones retributivas (salariales y extra salariales) y no retributivas que la organización dispensa a sus funcionarios por concepto de la prestación de servicios y contribución de éstos a los propósitos de aquella, reflejada por su relación de trabajo (...). (El resaltado es propio).

Pese a lo expuesto y en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, se le brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, tomando en consideración que su interrogante versa sobre el reconocimiento del esquema de remuneración denominado salario global.

Sobre el particular, es de relevancia señalar que lo consultado tiene asidero jurídico en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 del 8 de marzo del año 2022, los artículos 36 y 37 del Decreto Ejecutivo N° 43952 – PLAN, del 28 de febrero del año 2023, denominado: Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público y la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023, DG-CIR-016-2023 del 6 de diciembre del 2023, suscrita por el Ministerio de Planificación y Política Económica, denominada: “Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global”³, documentos que establecieron los supuestos para que las Oficinas Institucionales de Gestión de Recursos Humanos bajo el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público, valoren la procedencia de la transición de Salario Compuesto a Salario Global, destacando para el caso en concreto, lo preceptuado en el artículo 36 anteriormente citado, que indica:

“Artículo 36.- Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición.

(...) para las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el cambio del esquema de salario

³http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=100963&nValor3=138705&strTipM=TC



compuesto a salario global, siguiendo las siguientes reglas de transición para cada supuesto:

*a) Nuevos nombramientos o **movimientos superiores o ascendentes de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto**: En el caso de nuevos nombramientos o movimientos, siempre y cuando sean ascendentes o en puestos superiores al precedente, en propiedad, interinos, de confianza o de alta jerarquía, de personal que actualmente labora para el sector público, o que haya salido del sector público sin que se rompiera su continuidad, devengando salario compuesto, se aplicarán las siguientes reglas:*

*i. **La persona trabajadora tendrá un cambio automático al salario global, en el caso de que el nuevo puesto sea en una clase de puesto o nomenclatura no equivalente a la precedente, cuando el salario global aplicable al nuevo puesto sea superior al salario total ordinario que devengaría la persona trabajadora en caso de aplicarse el salario compuesto en dicho nuevo puesto.***” (El resaltado es propio).

Por su parte, la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023, DG-CIR-016-2023, aclara más detalladamente los supuestos en los que es posible aplicar la transición al esquema de Salario Global en los casos de ascensos o movimientos de personas realizados con posterioridad a la entrada en vigencia del nuevo esquema de salario global, al disponer el acápite 2.2.1 lo siguiente:

*2.2.1. en supuestos de ascensos o nombramientos con carácter ascendente por vincularse a una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la del puesto ocupado de previo, pero sí de nivel superior, **cuando el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual se asciende o se nombra, sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría en el caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al que se asciende o se nombra, se aplicará la transición al Salario Global.***

Caso contrario, la persona podrá continuar siendo remunerada conforme con las reglas del esquema de Salario Compuesto; sin embargo..., quedará excluido de cualquier incremento en el salario base o en los complementos salariales inherentes, hasta tanto se cumpla con el supuesto de transición al esquema de Salario Global.

Lo anterior será aplicable inclusive en supuestos estrictos de ascensos o movimientos ascendentes pautados en condición interina o temporal y con inicio de rige posterior a la fecha de vigencia del nuevo esquema de Salario Global, no involucrándose por ende prórrogas o de la continuación sostenida de nombramientos previos, para los cuales se establecen las pautas específicas que deben considerarse.” (El destacado es propio)



En ese mismo sentido, el párrafo final de ese apartado, establece que las personas servidoras que hayan tenido un movimiento de personal a partir del 10 de marzo de 2022 y conforme las reglas antes descritas, deben solicitar a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de su institución, su traslado al nuevo sistema de Salario Global, al disponer:

“(…) En caso de personas que a partir del 10 de marzo del 2022, hayan tenido un movimiento de personal conforme con el supuesto indicado en este punto, sea en ascenso o nombramiento en una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la precedente, pero sí de nivel superior, a solicitud de parte, deberán ser trasladadas por las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos o instancias análogas, al esquema de salario global si éste resulta mayor al salario compuesto, las cuales deberán tomar las medidas administrativas correspondientes para ello, dado que la persona debió haber sido nombrada en el nuevo puesto con salario global.(…)”

Finalmente, dicha circular establece las pautas de transición del esquema de salario compuesto al salario global para las personas funcionarias que, además de ostentar un nombramiento en propiedad en un régimen de carrera administrativa, mantengan un nombramiento interino y ascendente desde antes del 10 de marzo de 2023, que se materialice en propiedad con posterioridad a esa data, al respecto indica:

2.2.2. Ascensos en propiedad a un puesto al que se ascendió interinamente previo al 10 de marzo de 2023: Las pautas de transición al esquema de salario global o apego al esquema de salario compuesto indicadas en el punto anterior y conforme con lo indicado en el RLMEP, también aplicarán de manera análoga cuando una persona servidora, además de tener un nombramiento en propiedad en un régimen de carrera administrativa, mantenga un nombramiento interino y ascendente desde antes del 10 de marzo de 2023 y posteriormente, sin mediar interrupción alguna en dicho nombramiento interino y cumpliendo con el procedimiento válido correspondiente, se proceda a efectuar nombramiento en el puesto y misma clasificación pero de manera propietaria, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto que la persona ocupaba en propiedad de previo. La anterior circunstancia en estricto, es la que hará posible la transición al esquema de Salario Global, siempre que el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual se asciende, sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría en el caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al que se asciende propietariamente; caso contrario, la persona podrá continuar siendo remunerada conforme con las reglas del esquema de Salario Compuesto, pero con un salario total que deberá quedar excluido de cualquier incremento en el salario base o en los complementos salariales inherentes (…)”



De la normativa citada, se acredita que existen insumos suficientes para que el consultante obtenga por sus propios medios la respuesta a su interrogante; no obstante, es deber de esta Asesoría Jurídica reiterar que, determinar si un funcionario se encuentra o no dentro los supuestos establecidos por la normativa de cita, corresponde exclusivamente a la Administración Activa, pues es ésta quien cuenta con los insumos necesarios para ello, tales como: los expedientes administrativos, acciones de personal, entre otros.

En virtud de lo anterior y por carecer esta Asesoría Jurídica de competencia para referirse al caso particular, se le sugiere realizar la consulta formal y directa al Departamento de Gestión de Recursos Humanos de la Institución para la cual el consultante brinda sus servicios, oficina que deberá valorar la correcta aplicación de su caso y adoptar las medidas administrativas correspondientes, con base en la totalidad de insumos que consten en su expediente personal.

Sin otro particular.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Cristian Soto Arias
ABOGADO



7 de febrero de 2025

AJ-OF-58-2025

Señora
Gretel Alejandra Alemán Martínez
Secretaria
Unidad Ejecutora Ruta 32
Consejo Nacional de Vialidad

Asunto: Consulta sobre concursos y puestos de confianza

Estimada señora:

Reciban un cordial saludo. Con la aprobación de la encargada del Área de esta Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada vía correo electrónico el día 30 de enero del 2025 a esta Asesoría Jurídica, en la cual puntualmente consulta:

“...quisiera confirmar si el Departamento de Recursos Humanos debería permitir que quienes ocupamos estos puestos podamos participar en los concursos internos en igualdad de condiciones...”. (La cursiva es propia)

Sobre el particular y previo a atender la consulta, debe aclararse que, es política de esta Asesoría Jurídica no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, esto 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.

Efectuada la aclaración anterior, en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, la información que se le brindará será orientada desde una perspectiva general.

Ahora bien, a manera de colaboración, es menester señalar que esta Asesoría Jurídica brindó criterio jurídico mediante el Oficio N° AJ-OF-498-2024 del 29 de noviembre del 2024, el cual se adjunta para su conocimiento y estudio, en donde la institución para la que usted labora realizó la misma consulta.

Sobre el particular, se reitera lo dicho en el oficio de cita, en cuanto a que: ***“las personas que se desempeñen en un puesto de confianza, tienen la posibilidad de ser tomadas en cuenta para los concursos que se desarrollen la institución para la cual presta servicios, tal y como lo regula la normativa referenciada, la cual al integrarse, reúne principios como el de igualdad, aforismo que asegura la participación y selección del personal más idóneo para la prestación del servicio público, con lo cual la exclusión de funcionarios que se desempeñen en puestos de confianza, iría en detrimento de la idoneidad preceptuada en el canon 192 de la Constitución Política y el principio de legalidad consagrado en el numeral 11 de la misma carta magna y su homónimo de la Ley General de la Administración Pública”.*** (La negrita es propia)



Por lo tanto, debemos señalar que se mantiene la posición brindada en dicho criterio, toda vez que el mismo se encuentran vigente y al no existir cambios y/o modificaciones o reformas en la normativa que deban ser tomadas en consideración, lo vertido se mantiene incólume.

Aunado a lo anterior, y para reforzar aún más esa tesitura vale la pena traer a colación el Dictamen N° C-263-2019 del 16 de setiembre del 2019, emitido por la Procuraduría General de la República, en el que se analizó este supuesto, determinando:

*“(...) si la función de los concursos es elegir y nombrar al candidato que mejores méritos y calidades reúna para el puesto, **excluir automáticamente a funcionarios o empleados únicamente por la modalidad de su nombramiento actual, obstaculiza la consecución de ese objetivo o finalidad.** Y con base en ello ha establecido que el derecho a participar en un determinado concurso no se debe limitar en función de la naturaleza del nombramiento, sino que toda persona – incluidos los servidores interinos, así como los empleados de confianza- tiene derecho a que se le tome en cuenta para participar, con arreglo a las disposiciones normativas aplicables, en los concursos convocados para llenar una plaza vacante, claro está, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para ello y cuente con la condición de elegible (...)”.* (El destacado es propio)

Señala también, el Órgano Consultor Estatal que, la Sala Constitucional en diversas oportunidades y de previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159 del 8 de marzo del 2022, determinó que las personas en puestos de confianza pueden participar en concursos siempre y cuando cumplan con los requisitos de la clase de puesto, toda vez que, el objetivo de los concursos es elegir y nombrar al candidato que mejores méritos y calidades reúna para el puesto, estableciendo que el derecho a participar en un determinado concurso no se debe limitar en función de la naturaleza del nombramiento, sino que toda persona, incluidos los servidores interinos, así como los **empleados de confianza**, tiene derecho a que se le tome en cuenta para participar, al indicar:

*⁴“(...) **Esta Sala ya ha dicho que la condición de funcionario interino no es una diferencia que razonablemente puede ser tomada en cuenta para excluirle de su participación en un concurso interno, como el que ahora promueve la Asamblea Legislativa, pues de lo contrario se produciría una discriminación en su perjuicio, con violación de lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución Política. Lo mismo cabe decir en relación con los funcionarios de confianza. En tanto éstos y aquéllos cumplan con los requisitos exigidos para el puesto de que se trate –con lo cual se satisface el principio de idoneidad comprobada- tienen derecho a participar en igualdad de condiciones que los funcionarios propietarios en los concursos de oposición que se realicen a nivel interno para llenar en propiedad las plazas vacantes (...)**”.* (Resolución N° 2003-15208 de las 12:54 hrs del 19 de diciembre del 2003, ratificada por la Resolución N° 2004-

⁴http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=21619&strTipM=T



03336 de las 15:02 hrs del 31 de marzo del 2004, ambas de la Sala Constitucional).
Lo resaltado corresponde al original.

Ahora bien, es importante reiterar que ese derecho, por supuesto no excluye la obligación de la Administración de realizar a cabalidad los procedimientos de selección de personal establecidos por normativa estatutaria y de empleo público para demostrar la idoneidad, mérito y competencia de los oferentes, tal y como se indica en el dictamen referenciado.

Finalmente, es oportuno aclarar a la consultante que corresponde a la administración activa reunir y analizar todos los elementos necesarios para resolver lo que en derecho corresponda al ser la consulta realizada de resorte interno; de conformidad con la normativa que rige la figura de los concursos y puestos de confianza, siendo competencia única y exclusiva del órgano superior jerárquico y de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios.

Con estas consideraciones se da por atendida la gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



19 de febrero de 2025

AJ-OF-73-2025

Señora
Hazel Corrales Bermúdez
Asesora Legal
Ministerio de Ambiente y Energía.

Asunto: Plazos y tramite en gestiones de despido y otros procedimientos administrativos.

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Atendiendo instrucciones superiores de la encargada de esta Asesoría Jurídica y, una vez vista y analizada la consulta remitida, vía correo electrónico el 14 de febrero del año en curso, que en lo literal dice:

“¿La consulta muy general es que por favor me indiquen si el plazo de las gestiones de despido es igual al plazo de un Procedimiento Administrativo de otra índole y si el acto final de dicho Órgano se debe de presentar ante su Dirección o Directamente al Tribunal del Servicio Civil?”

Sobre el particular, conviene señalar que, esta Asesoría ejerce funciones y tiene limitada su competencia, por principio de legalidad, a lo establecido en el artículo 7 inciso a) del Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil N°35573-MP del 16 de setiembre de 2009, el cual dispone lo siguiente:

“a) Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera” (la negrita y el subrayado es propio).

Aunado a lo anterior, la Circular N°MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC0002-20231 del 26 de abril del 2023, en lo que interesa en esta ocasión, señala lo siguiente:

“(…) 1) Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado



máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. La institución consultante, deberá remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, o inclusive complementado con el criterio de otra dependencia organizacional según sea pertinente." (El subrayado y la negrita es propia).

En virtud de lo anterior, siendo que, la consulta no cumple con las formalidades de ley, esta se rechaza de conformidad con el artículo 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de Administración Pública N°6227 del 2 de mayo de 1978, artículo 7 inciso a) del Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil y la Circular N°MIDEPLAN-AME-UEP- CIRC0002-20231.

En caso de que se plantee nuevamente la consulta, deberá de cumplir con el requisito supra mencionado, sea este, el de aportar el criterio legal de la institución consultante.

Ahora bien, a manera de colaboración, se hace ver que, el artículo 21 de la Ley Marco de Empleo Público N°10159 del 8 de marzo del 2022, regula el procedimiento especial de despido aplicable a las instituciones que se encuentran bajo el ámbito de cobertura de esa misma ley.

Atentamente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Josué Corrales Durán
ABOGADO



7 de marzo de 2025

AJ-OF-95-2025

Señora

Vianey R. Loaiza Camacho

Directora de Recursos Humanos

Ministerio de Ambiente y Energía

Asunto: “Solicitud de criterio sobre la compensación de vacaciones a funcionarios activos”.

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta realizada el 26 de febrero del 2025 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

“¿Si el artículo 157 del Código de Trabajo, refiere al cálculo del salario que debe percibir el funcionario cuando solicite y este en el disfrute del periodo de vacaciones al que tienen derecho; o bien, que es aplicable realizar el pago o compensación de los periodos de vacaciones cumplidos (periodos anteriores) que el funcionario activo no ha disfrutado y solicita a la Administración que se los reconozca mediante el pago correspondiente por el no disfrute, sin que medie un cese por cualquier causa o rompimiento de la relación laboral?” (La cursiva es propia).

Una vez vista y analizada la consulta planteada, resulta conveniente informar que las competencias de esta Asesoría Jurídica, se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N°35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señala:

“a) Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera”. (El subrayado no corresponde al original)

Por lo antes expuesto, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, 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. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.



De previo a entrar a conocer sobre la consulta planteada, se hace necesario realizar una pequeña ilustración de forma general sobre el derecho a vacaciones de los servidores públicos, y el Jurista Guillermo Cabanellas en el “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” expone su concepto de la siguiente manera:

“Vacaciones o vacación.

Temporada, desde algunos días o varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones.”⁵

Así mismo, en nuestra Constitución Política también se encuentra consagrado lo referido a las vacaciones e indica:

“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.”

Como se logra observar, las vacaciones constituyen, 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. Además, esa renovación de su capacidad laboral favorece al empleador o patrono, dado que el carácter de pausa que estas cubren, permite al trabajador lograr una mejor y mayor eficiencia en la prestación del servicio que representa.

Por su parte, el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil (RESC), Decreto Ejecutivo 21 del 14 de diciembre de 1954, con respecto a las vacaciones de los trabajadores bajo el Régimen de Servicio Civil establece lo siguiente:

“Las Vacaciones:

Artículo 28.- Todo servidor regular disfrutará de una vacación anual de acuerdo con el tiempo servido, en la forma siguiente:

- a. Si ha trabajado durante un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozará de quince días hábiles de vacaciones;*
- b. Si ha prestado servicios durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozará de veinte días hábiles de vacaciones;*
- y*
- c. Si ha trabajado durante un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, gozará de un mes de vacaciones”. (La cursiva es propia).*

En ese mismo orden, el numeral antes citado encuentra relación con el numeral 153 del Código de Trabajo que indica:

⁵ <https://unidaddegenerosg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosg.edomex.gob.mx/files/files/Biblioteca%202022/G%C3%A9nero%2C%20Sociedad%20y%20Justicia/GSI-11%20Diccionario%20jur%CC%81dico%20elemental.%20Guillermo%20Cabanellas%20de%20Torres.pdf>



“ARTICULO 153.

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.

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

Posteriormente, con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, N°10159 del 8 de marzo del 2022 y su Reglamento, se incluye también dicho derecho y en lo que interesa indica lo siguiente:

*“ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones. El período máximo anual de vacaciones que podrán disfrutar las personas servidoras públicas, dentro del ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 de esta ley, será de veinte días hábiles y **no se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones, sin perjuicio de derechos adquiridos.**”(...)*

Artículo 47.- Obligación de Jefaturas. Es responsabilidad de las jefaturas inmediatas hacer cumplir los descansos vacacionales debidamente fijados, con las salvedades que se establecen en este Reglamento, en cuanto a las necesidades del servicio o situaciones extraordinarias de las personas servidoras públicas de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN.” (La cursiva, subrayado y resaltado es propio).

Así mismo, y sobre la misma línea, examinando el Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio del Ambiente y Energía, Decreto Ejecutivo N°28409 del 1 de diciembre de 1999, contempla en sus numerales 44 y 45 los periodos que corresponden a las personas servidoras, los cuales deben ajustarse a lo contenido en la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento en cuanto a los supuestos que aplica el tope de las vacaciones.

Ahora bien, analizado lo anterior se entrará a conocer las consultas planteadas en dos partes que siguen a continuación:

- a) *¿Si el artículo 157 del Código de Trabajo, refiere al cálculo del salario que debe percibir el funcionario cuando solicite y este en el disfrute del periodo de vacaciones al que tienen derecho; (...)*

Con respecto a esta primer consulta, el artículo 157 del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 establece:



“Artículo 157.- Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho al descanso. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943)”

En el numeral antes citado se establece la forma en que debe ser remunerado el disfrute efectivo de las vacaciones y que además es con el salario correspondiente asignado y vigente a la fecha en que el servidor disfrute de su descanso anual. Cabe destacar que el presente tema sobre el pago de las vacaciones resulta ser de resorte exclusivo del área de recursos humanos de la administración activa quien tiene los insumos necesarios y expedientes personales de sus servidores, para poder valorar el cómo debe cancelarse las vacaciones para cada caso particular o bien el disfrute de estas.

Sobre la segunda consulta planteada que reza:

“...o bien, que es aplicable realizar el pago o compensación de los periodos de vacaciones cumplidos (periodos anteriores) que el funcionario activo no ha disfrutado y solicita a la Administración que se los reconozca mediante el pago correspondiente por el no disfrute, sin que medie un cese por cualquier causa o rompimiento de la relación laboral?” (La cursiva es propia).

En relación con el segundo escenario de la consulta debe indicarse que los artículos 156 y 159 del Código de Trabajo establecen:

“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.

(Nota: En relación al inciso anterior ver decreto ejecutivo N° 28827 del 21 de julio de 2000, en cuanto a que los Ministros de Gobierno y jefes de las instituciones cuyas planillas se paguen con el cargo al presupuesto nacional para el año 2001, no autorizarán la compensación de vacaciones en los términos del inciso c), artículo 156 del Código de Trabajo) Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tienen derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los



derechos adquiridos en materia de vacaciones.” (...) (La cursiva, subrayado y negrita es propio).

Artículo 159.- Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñare 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 de 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”.

En este mismo orden de ideas, el Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio del Ambiente y Energía, dispone:

Artículo 46.- Los (las) responsables de las direcciones, departamentos, programas, equipos de trabajo, o cualquier otra unidad de trabajo del Ministerio, señalarán la época en que los funcionarios (as) disfrutarán de sus vacaciones, tratando de que no se altere la buena marcha de la funciones encomendadas, ni que sufra menoscabo la efectividad del descanso. La fijación deberá hacerla dentro de las quince semanas " siguientes al día en que se cumpla el derecho .del servidor (a) de disfrutar de sus respectivas vacaciones.

Si transcurridas las quince semanas no se ha fijado la fecha correspondiente, el funcionario (a) podrá solicitarlas por escrito ante el (la) jerarca de la dependencia respectiva. En tal caso se deberá conceder el disfrute de vacaciones a más tardar dentro del mes posterior a la fecha de la solicitud.

Si transcurrido dicho mes el (la) jerarca no las otorga en lo ocho días siguientes, podrá el servidor (a) reportar esta situación al Departamento de Recursos Humanos, el cual autorizará las vacaciones e iniciará el proceso correspondiente para determinar las eventuales responsabilidades del (la) jerarca por incumplimiento de deberes.

En todo caso deberá de atenerse a lo dispuesto en el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil. (La cursiva, subrayado y negrita es propio).

Nótese que es obligación de la administración conceder las vacaciones que legalmente corresponde a las personas servidoras y conjuntamente existe una responsabilidad de la persona servidora de solicitar las mismas cuando la administración no las concede.

Además, el numeral 47 del mismo cuerpo normativo establece sobre la obligación del disfrute de las vacaciones y la acumulación de periodos lo siguiente:

Artículo 47.- Sin menoscabo del derecho que asiste a los funcionarios (as) de disfrutar en forma ininterrumpida de sus vacaciones, los responsables de autorizarlas, en común acuerdo con los servidores (as) , podrán fraccionarlas hasta por un máximo de tres períodos. En el caso en que se acuerde la acumulación de vacaciones, esta procederá por un único período, requiriéndose para ello una resolución razonada del viceministro o del director del área de acción la que el servidor (a) presta sus servicios.



Las boletas de vacaciones serán autorizadas en las respectivas o unidades administrativas del Ministerio, en donde el servidor (a) presta sus servicios quienes enviarán copia al Área de Recursos Humanos para los registros pertinentes, al servidor (a) para su control.” (La cursiva, subrayado y negrita es propio).

Nótese que la administración activa cuenta con herramientas legales para dar respuesta al caso de consulta; al tener normativa que regula cómo debe procederse en cuanto al disfrute de vacaciones.

En lo referido al tema de la no compensación de vacaciones, el criterio N°C-311-2020 del 5 de agosto del 2020 de la Procuraduría General de la República trae a colación información que resulta relevante para atender el tema en cuestión, indicando lo que seguidamente se cita:

(...)

“Como se puede observar, este Órgano Consultor de la Administración Pública, enfatiza que la posibilidad del pago de las vacaciones acumuladas, no es un derecho del trabajador o funcionario, y mucho menos una obligación por parte del patrono, sino que ello sería posible mediante un convenio suscrito entre ambas partes, en virtud de encontrarse el caso dentro de los supuestos que el citado numeral 156, claramente prevé. (...) (C-444-2007 del 14 de diciembre del 2007) (El subrayado no pertenece al original)

En consecuencia, debe valorar el consultante la procedencia de las excepciones reguladas en el artículo 156 del Código de Trabajo, en cada caso concreto, debiendo tomar en cuenta los aspectos mencionados anteriormente, **siendo que la regla es la prohibición de compensar las vacaciones, en atención a la finalidad que posee este instituto.** (...)

Del mismo modo, se advierte que el hecho de que un funcionario o trabajador, por diversas circunstancias, no haya podido disfrutar las vacaciones, y éstas se encuentran acumuladas, en modo alguno autoriza al patrono a omitir o desconocer el otorgamiento de este derecho.” (La cursiva, resaltado y subrayado es propio).

Así mismo, el Reglamento Autónomo de Servicios del MINAE contempla en el inciso m) del artículo 23, 46 y 47 las obligaciones de los superiores con personal a cargo y reza a continuación:

“Artículo 23.- Además de las contempladas en otros artículos del presente (sic) Reglamento, los funcionarios (as) que ocupen cargos con autoridad administrativa, técnica o de ambos tipos están obligados a:

m) Velar porque sus subordinados disfruten de sus vacaciones de modo tal que no se produzcan acumulaciones indebidas de éstas.

Artículo 46.- Los (las) responsables de las direcciones, departamentos, programas, equipos de trabajo, o cualquier otra unidad de trabajo del Ministerio, señalarán la época en que los funcionarios (as) disfrutarán de sus vacaciones, tratando de que no se altere la buena marcha de la funciones encomendadas, ni que sufra menoscabo la efectividad del descanso. La fijación deberá hacerla dentro de las quince semanas



" siguientes al día en que se cumpla el derecho .del servidor (a) de disfrutar de sus respectivas vacaciones.

Si transcurridas las quince semanas no se ha fijado la fecha correspondiente, el funcionario (a) podrá solicitarlas por escrito ante el (la) jerarca de la dependencia respectiva. En tal caso se deberá conceder el disfrute de vacaciones a más tardar dentro del mes posterior a la fecha de la solicitud.

Si transcurrido dicho mes el (la) jerarca no las otorga en lo ocho días siguientes, podrá el servidor (a) reportar esta situación al Departamento de Recursos Humanos, el cual autorizará las vacaciones e iniciará el proceso correspondiente para determinar las eventuales responsabilidades del (la) jerarca por incumplimiento de deberes.

En todo caso deberá de atenerse a lo dispuesto en el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil."

Artículo 47.-Sin menoscabo del derecho que asiste a los funcionarios (as) de disfrutar en forma ininterrumpida de sus vacaciones, los responsables de autorizarlas, en común acuerdo con los servidores (as) , podrán fraccionarlas hasta por un máximo de tres períodos. En el caso en que se acuerde la acumulación de vacaciones, esta procederá por un único período, requiriéndose para ello una resolución razonada del viceministro o del director del área de acción la que el servidor (a) presta sus servicios.

Las boletas de vacaciones serán autorizadas en las respectivas o unidades administrativas del Ministerio, en donde el servidor (a) presta sus servicios quienes enviarán copia al Área de Recursos Humanos para los registros pertinentes, al servidor (a) para su control. (La cursiva, resaltado y subrayado es propio).

Por su parte el Reglamento del Estatuto del Servicio Civil dispone en su artículo 32:

"Artículo 32.- Los servidores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo podrán dividirlos hasta en tres fracciones por la índole especial de

las labores que no permitan una ausencia muy prolongada, tal y como lo regula el artículo 158 del Código de Trabajo; los jefes respectivos están en la obligación de autorizar el pleno goce de este derecho a sus subalternos, y disponer el momento en que éstos lo disfruten, debiendo programarlas dentro de las quince semanas siguientes al advenimiento del derecho y otorgarlas antes de que se cumpla un nuevo período. Por consiguiente queda prohibido la acumulación de vacaciones, salvo cuando las necesidades del servicio lo requieran y a solicitud escrita del servidor, se podrá acumular únicamente un período, mediante resolución

razonada de la máxima autoridad que así lo autorice, según los términos del Artículo 159 del citado Código." (La cursiva, resaltado y subrayado es propio).

A manera de conclusión y de conformidad con la normativa vigente y la jurisprudencia expuesta se determinan los siguientes supuestos:



- a) Las vacaciones son un derecho de las personas con asidero jurídico en la Constitución Política y en la normativa ordinaria y especial del que gozan todos trabajadores.
- b) En tesis de principio no resulta procedente el pago o compensación económica de este instituto jurídico; salvo las excepciones taxativamente contenidas en el artículo 156 de Código de Trabajo.
- c) De conformidad con los artículos 59 de la Constitución Política, 28 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, 153 del Código de trabajo, y 44 y 45 del Reglamento Autónomo de Servicios del MINAE, los trabajadores deben disfrutar de sus vacaciones íntegramente, le corresponde a cada administración activa garantizar que las personas servidoras disfruten de estas.
- d) La acumulación de vacaciones se encuentra prohibida por el ordenamiento jurídico, salvo y excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio público lo requieran, y para ello es necesario el respaldo de una resolución razonada del máximo jerarca, viceministro o del director del área respectiva para el cual el servidor presta sus servicios (artículo 47 del RESC).
- e) La Contraloría General de la República dispuso sobre la necesidad de que la institución respectiva emita una resolución donde conste el acuerdo de las partes y las razones que motivaron el no disfrute oportuno de las vacaciones, así como el fundamento a la administración de aceptar el pago compensatorio en los casos que legalmente corresponda⁶.
- f) Las jefaturas y las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las Instituciones Públicas deben estar vigilantes de que sus servidores y/o subalternos disfruten y gocen de las vacaciones anuales correspondientes y evitar que se produzca dicha acumulación.
- g) Cabe la posibilidad de sentar responsabilidad -civil o administrativa- de los funcionarios que tienen personal a cargo o a los responsables de Gestión Institucional de Recursos Humanos por el hecho de no otorgar las vacaciones a tiempo y del deber in vigilando que estos jefarcas poseen, previo análisis de cada caso concreto.

Finalmente, por las razones antes expuestas se hace de conocimiento a la consultante que la resolución y análisis de la situación o caso concreto es competencia exclusiva y excluyente de la institución o de la administración activa, quien cuenta con la totalidad de supuestos fácticos y de derecho para dar respuesta a la solicitud que se encuentra tramitando, a fin de determinar la procedencia del pago de las vacaciones adeudadas o bien, instruir a los funcionarios a que tomen y gocen de sus vacaciones oportunamente.

En espera de haber atendido la consulta.

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA

⁶ http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=22182&strTipM=T



2 de abril de 2025

AJ-OF-131-2025

Señor
Esteban Elizondo Murillo
Asesoría Jurídica
Ministerio de Seguridad Pública

Asunto: Consulta sobre la Circular N° AJ-CIR-1-2024 "Matriz de los Reglamentos Autónomos de Servicio"

Estimado señor:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 28 de marzo del 2025, vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

"En atención a lo dispuesto en la Circular AJ-CIR-1-2024, se solicita se nos aclare si es necesario seguir el lineamiento establecido en la misma, para plantear una reforma integral del "Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública", Decreto (sic) Ejecutivo 23880-SP...". (La cursiva es propia)

Sobre el particular, se trae a colación lo que la Circular N° AJ-CIR-1-2024 del 10 de setiembre del 2024, emitida por la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil, denominada: "*Trámite de modificaciones o reformas a Reglamentos Autónomos de Servicio y Organización de las Instituciones*", refiere con respecto al procedimiento a seguir para la obtención del "visto bueno" en las reformas integrales o parciales de los Reglamentos Autónomos Institucionales, previo aval del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), en lo que interesa señala:

"... 1. Para identificar todas las reformas normativas, se utilizará el formato de "Matriz de Cambios" que se adjunta a la presente circular, donde se indicará el texto vigente, el texto propuesto y la justificación de la modificación.

2. La institución debe remitir la "Matriz de Cambios" para una revisión previa en formato Word; una vez "visada", debe enviar el original y la copia del "Proyecto de Decreto Ejecutivo" donde manifestará que el mismo no contiene ninguna modificación adicional a las "visadas" en la "Matriz de Cambios" previamente remitida. A su discreción, puede optar por remitir ambos documentos en forma conjunta sin revisión previa.

3. La remisión de la "Matriz de Cambios" la puede hacer cualquier persona cuyo cargo y competencia en la institución la habilite para ello, pero la remisión de la solicitud de "visto bueno" para el "Proyecto de Decreto Ejecutivo" corresponde efectuarla al máximo jerarca institucional...". Lo resaltado es propio.

De lo antes expuesto, se infiere que para el trámite de **modificaciones o reformas totales o parciales** a los Reglamentos Autónomos de Servicio y Organización de las Instituciones cubiertas por el Régimen, deberán cumplirse todos los requerimientos establecidos en la Circular N° AJ-CIR-1-2024 del 10 de setiembre del 2024, para la obtención del "visto bueno" por parte de la Dirección General de Servicio Civil de conformidad con la competencia delegada por Ley - Artículo 13 inciso i) del Estatuto de Servicio Civil y 58 del Decreto Ejecutivo N° 43952 -PLAN



Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público del 28 de febrero del 2023-, en el cual todas las solicitudes deberán ser remitidas según la “Matriz de Cambios” adjunta a la circular de cita, **donde se indicará el texto vigente, el texto propuesto y la justificación de la modificación**, contrario sensu, las solicitudes que no cumplan lo establecido en la circular referenciada, no se les dará mayor trámite y serán devueltas para su corrección y ajustes.

Efectuada la aclaración anterior, se adjunta ejemplo referente a la matriz de cambios para su conocimiento y estudio:

- Circular N° AJ-CIR-1-2024:

| | TEXTO VIGENTE | TEXTO PROPUESTO | JUSTIFICACIÓN |
|---|--|---|---|
| 1 | Es la transcripción en forma literal de la norma que se va a modificar. Si es cambio o sustitución de palabras, se resalta en la tipografía con subrayado y color. | Es la redacción de la norma en la forma que se emitiría una vez modificada. Se resalta en la tipografía con subrayado y color. | Consiste en motivar la modificación que se está haciendo. Puede ser la referencia al ajuste normativo como resultado de alguna norma. |
| 2 | Artículo 100. Ejemplo uno En este caso, a la norma se le va a adicionar texto. | Artículo 100. Ejemplo uno En este caso, a la norma se le va a adicionar texto <u>y se resalta de esta forma para apreciar los cambios.</u> | Se realiza la adición a la norma para ejemplificar el cambio efectuado |
| 3 | Artículo 101. Ejemplo dos En este caso, a la norma se le va a <u>sustituir</u> algo del texto original. | Artículo 65. Ejemplo dos En este caso, a la norma se le va a <u>cambiar</u> algo del texto original. | Se realiza el cambio o sustitución para ejemplificar la modificación efectuada. |

- Ejemplo:

| TEXTO VIGENTE | TEXTO PROPUESTO | JUSTIFICACIÓN |
|--|---|--|
| Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del xxxxx N° xxx EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y xxxxxx De conformidad con las facultades conferidas en los incisos xxxx del artículo xxxx de la Constitución Política. | DECRETO EJECUTIVO N° xxxx EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y xxxx En el ejercicio de las potestades que les confieren los artículos xxxx de la Constitución Política de Costa Rica xxxxx | Que el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del XXXX, dictado mediante <u>Decreto Ejecutivo N° xxxx</u> , es preciso adaptarlo xxxxx |
| CAPÍTULO I Disposiciones generales Artículo 1º—Del ámbito de aplicación del reglamento: El presente Reglamento Autónomo de Servicio que | CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Artículo 1.- Ámbito de aplicación. El presente Reglamento Autónomo de | xxxx |



| | | |
|---|---|------|
| en adelante se denominará xxxx | Servicio que en adelante se denominará xxxx | |
| Artículo 8º- De la jornada ordinaria: La jornada ordinaria de servicio xxxx | <p align="center">CAPÍTULO III</p> <p align="center">TELETRABAJO</p> <p>Artículo 8.- Teletrabajo. Es toda modalidad de prestación de</p> | xxxx |
| Artículo 93.- De las faltas gravísimas: Para los efectos de este Reglamento se considerarán faltas gravísimas xxxx | Artículo 93.- Resultado de la calificación. La calificación anual será xxxx | xxxx |
| Artículo 94.- No existe | Artículo 94.- Expediente personal. xxxx | xxxx |

Con estas consideraciones, damos por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



3 de abril de 2025
AJ-OF-133-2025

Señora

Karen Guzmán Gonzalez

Asunto: Consulta sobre ascenso de internos.

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada por correo electrónico a esta Asesoría el 3 de abril del 2025 vía correo electrónico, mediante la cual señala:

“Me podrían orientar con quién puedo consultar sobre los requerimientos o derechos de un interino para ostentar un ascenso o solamente los colaboradores en propiedad pueden ostentar un ascenso?” (La cursiva es propia).

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, 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. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto y técnico, el cual es competencia del órgano superior jerárquico y de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios.

Pese a lo antes expuesto se le informa de manera general que con respecto a los ascensos esta Dirección General emitió la Resolución DG-RES-64-2023 del 16 de mayo del 2023 que, conforme a la consulta planteada indica en el punto 9 del Considerando lo siguiente:

*“Que el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, en el Artículo 18, inciso c), señala que, **dentro de los procesos internos desarrollados específicamente para promoción de personal, mediante ascensos directos según las vías y normas de carrera administrativa definidas, se podrán considerar como postulantes a personas con nombramientos titulares o interinos, vigentes en el régimen de carrera administrativa, e idoneidad demostrada o demostrable mediante los instrumentos técnicos respectivos.**” (Lo resaltado y subrayado es propio).*

Así mismo, en misma resolución de cita se establece en el artículo 2 a continuación:

*“**Ascenso: Promoción de una persona servidora regular o interina, de un puesto a otro de nivel salarial superior, conforme a las vías de carrera administrativa dictadas por la Dirección General.**” (Lo resaltado y subrayado es propio).*



Sobre la misma línea, también en dicha resolución se indica:

“Artículo 5. Se podrá tomar en cuenta para los ascensos directos, personas servidoras públicas en condición de titular o interino, que manifiesten el interés de optar por el puesto vacante de que se trate. Es potestad del jerarca o jefe autorizado, decidir si el ascenso directo contempla ambos postulantes -interinos y propietarios- o únicamente los propietarios.” (Lo resaltado y subrayado es propio).

Nótese que la resolución es clara al establecer que para optar por un ascenso las personas funcionarias en calidad de interino o propietario pueden participar en concursos internos para ascensos, cumpliendo con los periodos de prueba respectivos y la idoneidad comprobada. Entendiéndose la idoneidad de la siguiente manera:

“Calidad de un candidato (a) que habiéndose sometido a las pruebas que se definen por autoridad técnica competente, demuestra contar con las competencias para el desempeño de un puesto de manera regular.”

De lo anteriormente señalado, resulta necesario destacar y reiterar lo que el artículo 5 supra mencionado establece, ya que si bien ambas personas -interinas o en propiedad- pueden participar en concursos para optar por un ascenso, dicho numeral también establece que es potestad del jerarca o jefe autorizado, decidir si el ascenso directo contempla a ambos postulantes o si bien únicamente a los propietarios.

En conclusión, las personas funcionarias que deseen participar en ascensos dentro de la Institución para la cual prestan sus servicios deben cumplir con los lineamientos y procedimientos establecidos dentro de la Ley N°10159 Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, así como del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, por lo que queda a criterio de la administración activa revisar, valorar y aplicar la normativa correspondiente para cada caso y situación particular.

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA



4 de abril de 2025
AJ-OF-137-2025

Señora
Elizabeth Espinoza Herrera

Asunto: “Consulta sobre los casos que para las evaluaciones del desempeño no se conformó el expediente”.

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada por correo electrónico a esta Asesoría el 1 de abril del 2025 vía correo electrónico, mediante la cual señala:

“Con instrucciones del MLA. Ronald Chinchilla González, Director de Asuntos Jurídicos, le solicitamos nos indiquen si existe algún criterio por parte del Departamento Legal de la Dirección General de Servicio Civil, o en su defecto, nos indiquen como proceder, en los casos que la Jefatura Inmediata no conformó expediente para la evaluación del desempeño, qué calificación se le debe dar al funcionario? Necesitamos nos guíen con este tema.” (La cursiva es propia).

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, 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. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Aunado a lo antes expuesto, se le informa que, existen tres requisitos mínimos de admisibilidad de consultas que sean referidas a la Asesoría Jurídica de esta Dirección General. Dichos requisitos son los siguientes:

- a) Que la consulta sea interpuesta por una institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil,
- b) Que se aporte criterio jurídico del área legal de la institución consultante y;
- c) Que las preguntas sean planteadas de forma clara, precisa y versen sobre temas jurídicos en general, lo cual implica que no se cuestione un caso concreto que esté pendiente o deba ser resuelto por la Administración, que no se trate de un asunto sobre el cual ya se emitió un acto administrativo o una decisión concreta, que no involucre una materia que es competencia de otra dependencia, que no pretenda la revisión de informes o criterios legales, ni que corresponda a un asunto judicial en trámite.

Los anteriores puntos b) y c), tienen como finalidad poder determinar si después de haberse estudiado y discutido el asunto a nivel interno, persiste la necesidad de requerir nuestro criterio jurídico; por ende no puede pretenderse la emisión de la solución de asuntos que se encuentran pendientes de resolver por la administración activa, pues con ello, no solo excedería el marco jurídico de sus competencias, sino que, suplantaría las potestades propias de la Administración Activa.



Además, informarle que, habiendo buscado en los archivos de esta Asesoría Jurídica no se encontró criterio jurídico emitido al respecto.

Con el fin de brindarle alguna información referente a la consulta planteada se adjuntan los siguientes documentos para su información: Directriz N° 029-PLAN de los catorce días del mes de noviembre del año dos mil veintitrés y la Resolución N°196-2024 de las quince horas del cinco de agosto del dos mil veinticuatro, atinentes ambos al tema consultado.

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA



9 de abril de 2025
AJ-OF-143-2025

Señor
Joaquín Vargas Guerrero
Auditor General
Dirección de Auditoría General
Ministerio de Obras Públicas y Transportes

Asunto: Consulta sobre la designación de un funcionario con puesto en propiedad en una clase Profesional de Servicio Civil 3, en un cargo de Director sin ostentar el puesto respectivo.

Estimado señor:

Reciban un cordial saludo. Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada mediante Oficio N° CARTA-DAG-2025-0462 del 2 de abril del 2025, remitida vía correo electrónico el día 4 de abril del 2025 a esta Asesoría Jurídica, en la cual puntualmente consulta:

“(...) Se solicita un criterio jurídico relacionado con la designación de un funcionario con puesto en propiedad en una clase Profesional de Servicio Civil 3, en un cargo de Director sin ostentar el puesto respectivo:

- 1. ¿Es jurídicamente posible que el jerarca de una institución designe a una persona con puesto en propiedad en una clase Profesional de Servicio Civil 3, en un cargo de Director de una dependencia de la Administración Superior, sin ostentar el puesto respectivo?
En caso afirmativo, ¿existen limitaciones específicas en cuanto a las atribuciones y responsabilidades que podría asumir dicha persona en el ejercicio de ese cargo?*
- 2. Un funcionario en la situación señalada ¿se encuentra facultado para supervisar a otros funcionarios que ostentan una clase mayor dentro de la misma dependencia?*
- 3. Un funcionario en la situación señalada ¿puede resolver nóminas de concursos de funcionarios que ostentan clases mayores? ¿Existen limitaciones legales a ser tomadas en cuenta?*
- 4. ¿Qué consecuencias jurídicas podrían derivarse de los actos realizados por el funcionario designado, en caso de que dichos actos impliquen decisiones sobre funcionarios de clases mayores o asuntos relacionados con su gestión en una posición jerárquicamente superior?*
- 5. En relación con lo anterior, ¿son válidos dichos actos o podrían ser considerados nulos? (...). (La cursiva es propia)*

Sobre el particular, es conveniente indicar que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre del 2009,



correspondiente al Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, sobre el Nivel Asesor, en el inciso a), señala:

“...a) Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera...” (El subrayado es propio)

De la norma citada, se infiere que existen requisitos mínimos para admitir las consultas planteadas a esta Asesoría Jurídica, entre ellas, que la entidad consultante aporte criterio jurídico, regulación que resulta conteste con lo dispuesto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, que establece:

“(...) de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, se desprenden cuatro líneas de asesoría para la evacuación de consultas sobre las diferentes aristas que plantean estos cuerpos normativos:

1) Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. La institución consultante, deberá remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, o inclusive complementado con el criterio de otra dependencia organizacional según sea pertinente.

(...)

Lo anterior es extensivo a la toda la Administración Pública, con la finalidad de direccionar de forma asertiva las consultas que se presenten en la materia de Empleo Público.” (El destacado es propio)

Aunado a la norma citada, tenemos que el artículo 22 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635, referente al Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, dispone:

“Artículo 22.- Aplicación disposiciones Ley N° 9635 y competencias institucionales. Corresponderá al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en coordinación con la Dirección General del Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según su ámbito de competencia y experiencia técnica, asesorar y dar apoyo a todas las instituciones públicas que se encuentran bajo el ámbito de lo dispuesto en el Título III de la Ley N° 9635, con respecto a la aplicación de lo señalado en el presente reglamento.



Para ello, cada institución deberá remitir su consulta acompañada del criterio legal de su Unidad de Asesoría Jurídica y del criterio técnico de su Oficina de Recursos Humanos, cuando este último resulte necesario, a efectos de evacuar la misma. No se atenderán consultas que no se acompañen del criterio jurídico correspondiente. (...) (El resaltado es propio)

En consecuencia, toda consulta relacionada con asesoría técnica-jurídica, debe acompañarse del criterio legal de la Unidad de Asesoría Jurídica y en caso de ser necesario del criterio técnico de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que contenga un estudio específico y detallado del tema o temas de consulta, en estricta sujeción a las disposiciones contenidas anteriormente citadas.

Lo anterior, tiene como finalidad poder determinar si después de haberse estudiado y discutido el asunto a nivel interno, persiste la necesidad de requerir nuestro criterio jurídico; ya que, no puede pretenderse la emisión de la solución de asuntos que se encuentran pendientes de resolver por la administración activa, pues con ello, no solo excedería el marco jurídico de sus competencias, sino que, suplantaría las potestades propias de la Administración Activa.

Finalmente, en apego al bloque de legalidad que rige al actuar de esta Asesoría Jurídica, al no contar la consulta que se nos plantea con los requisitos de admisibilidad por la normativa vigente y aplicable al caso de marras, se encuentra imposibilitada para emitir el criterio requerido.

Con estas consideraciones se da por atendida la gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



28 de abril de 2025

AJ-OF-158-2025

Señora
Vanessa Wills

Asunto: Consulta sobre concurso interno

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 21 de abril del 2025, que indica:

“...solicito su colaboración con respecto a una aclaración con respecto a un concurso interno: en mi lugar de trabajo se me señala que la ocupación de los puestos según lo establecido por la Dirección General de Servicio Civil es competencia de la Dirección General de Adaptación social, y que esta última tiene la competencia de escoger el método de ocupación de un puesto vacante puro o por sustitución.

Entonces, quería consultarles si esto es así, porque me parece que se presta para actos de corrupción, pero me gustaría la aclaración por parte de algún colaborador del Servicio Civil, para estar clara o tener los artículos correspondientes que facultan o no lo indicado por el MJP o que me guíen...

En la institución justamente por situaciones al parecer irregulares, crearon una directriz en el año 2022, donde se solicita tomar en consideración al empleado con mayor trayectoria con el fin de promover la carrera administrativa, por supuesto considerando otros factores como las calificaciones, evaluaciones del desempeño y demás, sin embargo, me impresiona que al indicar que la Dirección de Adaptación Social tiene la competencia de escoger el método de ocupación de un puesto vacante, nuevamente da pie a actos que podrían concluir en irregulares...”. (La cursiva es propia)

Una vez vista la consulta planteada, es conveniente indicarle en primer lugar que, las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre del 2009, denominado: Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señala:

“Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil [...]” (El resaltado es propio)

De la norma de cita se colige que, resulta materialmente imposible la emisión de criterio alguno que pretenda **resolver situaciones concretas o particulares**, ello en estricto 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.

Aclarado lo anterior y en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, se le brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, por cuanto la resolución de un caso concreto es competencia del órgano superior jerárquico y de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios, dado que la descripción de este es un asunto de resorte interno.

Ahora bien, es importante acotar que la Dirección General de Servicio Civil no nombra al personal cubierto por el Régimen de Servicio Civil, esta competencia le corresponde de forma exclusiva y excluyente al Ministro o a la autoridad en quien este delegue esta labor, en este caso específico al máximo jerarca de la institución a la que presta servicios, correspondiendo únicamente a esta Dirección General verificar el cumplimiento de requisitos y lineamientos de los concursos, de conformidad con los numerales 140 inciso 2) de la Constitución Política y artículos 7 y 12 del Estatuto de Servicio Civil, señalando lo siguiente:

“ARTÍCULO 140.- *Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:*

2) Nombrar y remover, con sujeción a los requisitos prevenidos por la Ley de Servicio Civil, a los restantes servidores de su dependencia; (...).” (El resaltado es propio)

“Artículo 7º.- *El Presidente de la República y los Ministros de Gobierno deberán ajustarse a los dictados de la presente ley, en lo que respecta a la integración del personal del Poder Ejecutivo protegido por la misma; actuarán en debida coordinación con las atribuciones que al efecto se confieren al Director General de Servicio Civil y al Tribunal de Servicio Civil.*

Artículo 12.- *Son atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno.*

a) Nombrar y remover de acuerdo con los capítulos V y IX de esta ley a los servidores comprendidos por la misma.

b) Hacer nombramientos prescindiendo de los requisitos de selección que establece esta ley, cuando ello sea necesario por motivos de emergencia, hasta por el término improrrogable de seis meses; de estos nombramientos deberá darse aviso inmediato a la Dirección General de Servicio Civil.” (El resaltado es propio)

Tomando en consideración que su interrogante refiere al tema de concursos, dicha figura tiene asidero jurídico en el artículo 20 inciso d), e) y f) de la Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953, denominada: Estatuto de Servicio Civil; artículos 15 al 25 del Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, denominado: Reglamento del Estatuto de Servicio Civil; artículos 18 y 19 del Decreto Ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero del año 2023, denominado: Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, señalando este reglamento, lo siguiente:



“...Artículo 18.- Aplicación de Sistemas de Selección en concursos, promociones y periodo de prueba. Para los procesos o concursos orientados a nombramientos en puestos de empleo público en un régimen de carrera administrativa- a las entidades y órganos cubiertos por la rectoría del MIDEPLAN-, aplicarán los sistemas de selección según las siguientes reglas, salvo lo dispuesto en otra norma con rango de ley y de forma expresa:

a) *En los procesos o concursos para el reclutamiento y selección de personas de nuevo ingreso o generalidad de oferentes a partir de concursos externos, o para la conformación de registros de elegibles generales con demostración de idoneidad, únicamente se podrán aplicar los sistemas de selección concurso de oposición o el de oposición.*

b) *En concursos internos o concursos internos ampliados en los que se podrán considerar como postulantes toda persona que tenga una relación de empleo estatutaria, pública o mixta -incluidos los servidores interinos, así como los empleados de confianza-tiene derecho a que se le tome en cuenta para participar con arreglo a las disposiciones normativas aplicables, en los concursos convocados para llenar una plaza vacante, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para ello con la condición de elegible.*

c) *En procesos internos desarrollados específicamente para promoción de personal mediante ascensos directos según las vías y normas de carrera administrativa que sean válida y eficazmente definidas, en los que se podrán considerar como postulantes a personas con nombramientos titulares o interinos vigentes en un régimen de carrera administrativa e idoneidad demostrada o demostrable mediante los instrumentos técnicos respectivos, sin que esto implique la omisión o desatención de otros requisitos específicos imprescindibles según la clasificación del puesto, se podrá aplicar el sistema de selección concurso de oposición, el de oposición o el de concurso de valoración de méritos. En este último sistema, sin exceptuar la aplicación ponderada de entrevistas apoyadas en cuestionarios o guías uniformes y preestablecidas, como instrumento técnico y objetivo complementario, con el propósito de determinar la idoneidad de personas candidatas para la ocupación de un puesto específico.*

A excepción del personal de alta dirección pública, de confianza y de aquel cuyo nombramiento se defina según legislación específica, toda persona servidora ya sea nombrado como interino o en propiedad, deberá cumplir con un período de prueba de tres meses de servicio continuo, salvo que se disponga lo contrario en norma superior, contados a partir de la fecha de su ingreso o a partir del momento en que ocupa otro puesto, luego del cual, si la evaluación realizada por su superior inmediato es satisfactoria, será ratificada su condición de servidora regular o titular del puesto asumido. La evaluación referida la harán la Unidad de Recursos Humanos con la jefatura inmediata de la persona servidora, mediante la aplicación de los instrumentos técnicos establecidos al efecto. En caso de que no se realice la evaluación respectiva, esta será convalidada, so pena de responsabilidad administrativa para la jefatura a cargo de realizar la evaluación.



Artículo 19.- Oficinas encargadas de la gestión de recursos humanos. Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de cada institución pública cubierta por los alcances de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, serán órganos ejecutores de los procesos de evaluación y aplicación de los instrumentos técnicos en operación, para la determinación de la idoneidad de las personas postuladas para nombramientos como servidoras públicas.

Las instituciones cubiertas por la rectoría de Empleo Público, deberán atender y aplicar lo dispuesto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en el marco de las competencias atribuidas por la Ley Marco de Empleo Público para los procesos de reclutamiento y selección de nuevo personal, concursos externos o concursos internos y de promoción interna de cada institución, los cuales deben darse de acuerdo al mérito, capacidad e idoneidad comprobada, necesaria para la ocupación de puestos de empleo público, cumpliendo, además, con prácticas que garanticen apego a los principios de igualdad, publicidad y transparencia. Asimismo, las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil deberán aplicar los instrumentos y estándares técnicos que establezca la Dirección General de Servicio Civil para la realización de estos procesos". (El resaltado es propio)

Por su parte la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159 del 8 de marzo del 2022, en el Capítulo VI de Gestión de Desarrollo, en cuanto a la carrera administrativa dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 25- Carrera administrativa. Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública, en estricto apego a las características de cada una de las familias de puestos establecidas en el artículo 13 del presente cuerpo normativo.

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Serán consideradas para los ascensos, las promociones, las capacitaciones y estará determinada por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.

ARTÍCULO 26- Promoción interna y externa.

a) Los mecanismos para promoción interna y externa deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazos.

b) La promoción interna y externa se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.

c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos". (El resaltado es propio)



Concordante con lo anterior, la Dirección General de Servicio Civil, en materia de carrera administrativa para concursos internos emitió la Resolución N° DG-RES-95-2023 del 18 de julio del 2023, la cual integra las regulaciones de concursos internos, para las personas servidoras públicas que laboran en las diferentes dependencias del ámbito del Régimen de Servicio Civil del Título I y Título II (Puestos Administrativo Docente), misma que se adjunta para su conocimiento, en lo que interesa dice:

“Artículo 3. Cuando ocurra una vacante, la administración pública puede cubrir la misma mediante un proceso concursal, conforme con las regulaciones de la presente Resolución, con el fin de realizar un nombramiento en propiedad.

Artículo 5. El Concurso Interno consta de las siguientes etapas y actividades:

I. Inicio del Concurso Interno:

El Jerarca de la Institución y el Jefe de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, determinarán la realización de un Concurso Interno.

Posteriormente, el Jerarca Institucional o Jefe autorizado, comunicará la decisión de realizar un Concurso Interno, indicando quién será el representante del Jerarca en éste. Dicha comunicación la realizará a la OGEREH, quien a su vez comunicará al Área de Reclutamiento y Selección de Personal de la DGSC y Área de Gestión de Recursos Humanos de la DGSC.

(...)

III. Formulación:

En esta etapa se elabora la “Propuesta del Concurso Interno”, misma que incluye: el detalle de los puestos vacantes que serán objeto del proceso concursal y/o para conformar un nuevo registro de elegibles institucional. Así como el cronograma preliminar de las actividades a desarrollar durante todo el proceso, el diseño del aviso divulgativo, determinar la forma de evaluación de la idoneidad según lo dispuesto en la normativa vigente, y cualquier otro aspecto necesario para llevar a cabo el concurso interno en función de los recursos y necesidades.

Las propuestas de Concursos Internos podrán formularse por estrato ocupacional y/o por clase y especialidad; o bien por cargos (se recomienda iniciar por los niveles superiores). Sin embargo, aquellas Instituciones que tengan pocas vacantes, pueden realizar concursos incorporando más de un estrato y/o clase y especialidad, siempre y cuando no se afecte el cronograma de actividades propuestas.

Según convenga a los intereses de la administración, podrá realizar concursos internos a nivel institucional, regional, o bien ampliados a otras instituciones del Régimen de Servicio Civil.”. (El resaltado es propio)

Finalmente, es oportuno aclarar a la consultante que corresponde a la administración activa reunir y analizar todos los elementos necesarios para resolver lo que en derecho corresponda al ser la consulta realizada de resorte interno; de conformidad con la normativa que rige la figura de los



concursos, siendo competencia única y exclusiva del órgano superior jerárquico y de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios.

Con estas consideraciones se da por atendida la gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



14 de mayo de 2025

AJ-OF-184-2025

Señor
Luis Fernando Rojas Rojas
Dirección de Servicios
Registro Nacional

Asunto: Licencia por muerte de un familiar.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 28 de abril del 2025, que indica:

*“(...) Laboro en el Registro Nacional y mientras me encontraba en vacaciones colectivas el día 26 de diciembre del 2024, asistí al sepelio de mi tío. El día 6 de enero del 2025 envié un correo al señor Norman Rivas de recursos humanos de la institución **para aplicar la licencia a la que uno tiene derecho de conformidad con el artículo 69 del Código de Trabajo**, sin embargo, me indicaron que no procedía ya que tenía que avisar el 26 de diciembre del 2024 para que la misma se aplicara. (...)*

Por lo que solicito respetuosamente su criterio sobre este tema, el día 26 de diciembre del 2024 falleció un tío, en el cual estaba de vacaciones colectivas de navidad y fin de año otorgadas por la Junta Administrativa del Registro Nacional y me indicaron que no tenía derecho al día. (...)” (El resaltado es propio)

Una vez analizada su consulta, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de consulta alguna 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, en este caso al Registro Nacional.

Ante esta tesitura, y considerando que el objeto medular de su consulta, radica en la revisión de una decisión de un caso concreto; es decir, no se está requiriendo la interpretación o análisis de normas jurídicas para resolver una duda o situación general, debe clarificarse al consultante que, esta Asesoría Jurídica se encuentra vedada para revisar lo resuelto por las respectivas Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos – en adelante OGEREH – y determinar si la decisión adoptada resulta o no conforme al ordenamiento jurídico vigente, ya que de asumir esa labor, se generaría una injerencia de competencias indebida, al establecer la normativa Estatutaria expresamente los asuntos que deben ser atendidos y resueltos por las respectivas OGEREH, lo anterior de conformidad con los numerales 124, 133 inciso c) y 136 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, normativa que establece:

“Artículo 124.- Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), son las instancias competentes para gerenciar los procesos de Gestión de Recursos Humanos que interesen a los respectivos Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos en donde operen (...)” (El resaltado es propio).



“Artículo 133.- Cada Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Ministerial, Institucional o de Órgano Adscrito tendrá como mínimo, algunos de, o en el mejor de los casos, los siguientes procesos, con las actividades que luego se indicarán: (...)

*c. **Gestión Servicios del Personal.**” (El resaltado es propio).*

*“Artículo 136.-Gestión de Servicios del Personal. Actividades Generales. Este proceso tiene la competencia de facilitar la **organización del registro y control del personal.** En este sentido este componente incluye la administración del trámite de pagos, control de movimientos de personal, control de asistencia, vacaciones, certificaciones, administración de bases de datos y administración de expedientes, **trámites generales sobre incentivos, beneficios, licencias, permisos y otros afines al registro y control (...)**” (El resaltado es propio).*

Pese a lo expuesto y en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, se le brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, considerando que lo consultado se refiere al eventual reconocimiento de una licencia laboral con ocasión del fallecimiento de un familiar, y que el fundamento jurídico se encuentra tutelado por el ordenamiento laboral privado, concretamente en el Código de Trabajo.

Sobre el particular, resulta pertinente destacar como punto de partida, que la totalidad de los servidores públicos que laboran en las distintas dependencias del Poder Ejecutivo, están supeditados al marco normativo propio del Derecho Estatutario, esta sujeción se constata según lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953, denominada: Estatuto de Servicio Civil, la cual expresamente establece:

*“**Artículo 1- Este estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Estado y las personas servidoras públicas, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.**” (El resaltado y subrayado es propio).*

Bajo esta misma línea de argumentación la Sala Constitucional en el voto N° 18683-2024, del 3 de julio del 2024, indicó:

*“(…) Existen dos regímenes en materia laboral: **uno que se regula por el Código de Trabajo y el otro, por normas de Derecho Público.** Esta Sala ha reconocido por ende que **la relación entre el Estado y los servidores públicos, como tesis de principio, es una relación de empleo público o estatutaria; en otras palabras, el servidor del régimen de empleo público se encuentra en relación con la Administración, en un estado de sujeción; aquella puede imponer unilateralmente las condiciones de la organización y prestación del servicio para garantizar el bien público (...)**” (El resaltado es propio)*

Con fundamento en lo anterior, es viable afirmar que la persona funcionaria pública, al estar sujeta a una relación jurídica de carácter especial con el Estado, debe ajustar su accionar y expectativas a los principios, derechos y deberes establecidos en el marco normativo correspondiente. En este contexto, resulta pertinente destacar que el tema de las licencias y permisos, se encuentra regulado en el artículo 33 inciso a) del Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, denominado: Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, el artículo 40 del Decreto Ejecutivo N° 38400 del 21 de abril del año 2014, denominado: Reglamento autónomo de servicio del Registro



Nacional y el artículo 22 de la Convención Colectiva del Registro Nacional⁷, estableciendo puntualmente para el tema del disfrute de licencias por muerte de familiares 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:

*a. **Las jefaturas podrán conceder licencia hasta por una semana con goce de sueldo en los casos de matrimonio de las personas servidoras y el fallecimiento de cualquiera de sus padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, cónyuges, compañeros o compañeras. También podrán conceder este derecho a aquellos servidores padres de hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio.** En este último caso solo cuando sean hijos reconocidos y en su función parental. Para efectos de este Reglamento se define compañero o compañera como aquella persona que conviva bajo un mismo techo por un año o más, de forma pública, notoria, única y estable con una persona funcionaria de la Institución, sin diferenciación del sexo. Tanto la persona funcionaria como el compañero (a) deben ostentar la libertad de estado. (...)*” (El resaltado es propio).

“Artículo 40.- Licencias con goce salario. Los funcionarios del Registro Nacional podrán disfrutar excepcionalmente de licencias con goce de salario, en las circunstancias y en los casos calificados conforme lo estipulado por el artículo 33 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

A. Motivos de orden familiar: por matrimonio del Trabajador, por nacimiento de cada hijo, por fallecimiento de los padres, hijos, hermanos y cónyuge o compañero, la Jefatura otorgará una semana (...)” (El resaltado es propio).

“Artículo 22.- Se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

(...)

*b) **Por fallecimiento de abuelos, padres, hijos, hermanos y cónyuge o compañero: seis días hábiles (...)***” (El resaltado es propio).

Así las cosas, es evidente que la normativa que tutela a las personas servidoras públicas del Registro Nacional, regula expresamente el tema relacionado con la concesión de licencias por fallecimiento de un familiar; sin embargo, no contempla el grado de consanguinidad que tutela el Código de Trabajo, normativa que el consultante invoca y que considera que es de aplicación para el caso en concreto.

Al respecto, es importante señalar que si bien es cierto el artículo 51 de Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953, denominada: Estatuto de Servicio Civil, establece en su artículo 51 la posibilidad de aplicación supletoria de la normativa contenida en el Código de Trabajo, esa solución no se aplica de oficio y debe existir primeramente un vacío jurídico en la normativa Estatutaria y el eventual otorgamiento debe ser analizado de forma casuística para poder determinar la viabilidad de la toma de decisiones en casos en concreto y como se indicó líneas atrás, esa competencia recae directamente en cada Ministerio e Institución, al respecto de la aplicación supletoria de la normativa contenida en el Código de Trabajo por parte de las Instituciones cubiertas por el

⁷ https://www.mtss.go.cr/elministerio/ConsejosTripartitosyDialogosocial/Convenciones_Colectivas.html



Régimen de Servicio Civil, la Procuraduría General de la República a través del criterio jurídico N° C-090-2001 del 26 de marzo del 2001, señaló:

*(...) Por otra parte, debe tenerse presente que a raíz de reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional, reafirmada por las Salas Primera y Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **se ha llegado a consolidar la tesis según la cual, las relaciones de empleo entre el Estado y sus servidores - con ciertas excepciones- es de naturaleza pública, por lo que le son aplicables las normas y principios del derecho administrativo con prioridad sobre los del derecho privado, al cual debería acudir solo como última opción.(...)** **En síntesis, no es correcto afirmar que el Código de Trabajo es aplicable indiscriminadamente a todas aquellas situaciones no reguladas en el Estatuto de Servicio Civil o en sus normas conexas.** Aun cuando el código de referencia tenga prevista la solución a un problema que puede suscitarse tanto en el ámbito del empleo privado, como en el del empleo público, no siempre esa solución en uno y otro campo debe ser la misma. **Por ello, tratándose de conflictos que se susciten entre el Estado y sus servidores, debe realizarse un examen, caso por caso, para determinar si la solución que prevé el Código de Trabajo puede ser aplicada o no a ese supuesto (...)** (El resaltado es propio).*

En virtud de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas, se concluye que el eventual otorgamiento de licencias a funcionarios del sector público debe regirse por las disposiciones contenidas en la normativa estatutaria y de empleo público, en razón de la relación de sujeción especial a la que están sometidos los servidores públicos dentro del ordenamiento jurídico-administrativo, bajo esa premisa, la posibilidad de aplicar de manera supletoria figuras jurídicas previstas en el Código de Trabajo requiere de un análisis exhaustivo y casuístico, debidamente sustentado en los principios de legalidad, razonabilidad y seguridad jurídica, en ese sentido, es imperativo subrayar que la competencia para valorar, resolver y ejecutar tales solicitudes recae de forma exclusiva, en las OGEREH de cada entidad o ministerio.

Con estas consideraciones se da por atendida la gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

CRISTIAN SOTO ARIAS
ABOGADO



28 de mayo de 2025

AJ-OF-214-2025

Señora:

Myriam Valerio Bolaños

Directora

Dirección de Desarrollo Humano

Ministerio de Salud

Asunto: “Solicitud de criterio para el reconocimiento de Prohibición a Profesionales en informática.”

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada por medio del oficio N° CARTA-MS-DDH-1369-2025 del 12 de mayo del 2025, ingresada por correo electrónico a esta Asesoría Jurídica el 19 de mayo del 2025, y en lo literal señala:

*¿Resultaría dable realizar el reconocimiento de pago de prohibición a profesionales en informática, que laboran en la **Unidad de Innovación y Transformación Digital de la Dirección de Transformación y Salud Digital**, así como se hace actualmente para aquellos Profesionales en Informática que laboran en el **Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación** de este Ministerio a la luz de los supuestos establecidos en el Artículo 41 de cita?*

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, 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. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Ahora bien, habiendo revisado la normativa vigente, así como la jurisprudencia de la Procuraduría General de la República, esta Asesoría Jurídica encontró dos pronunciamientos que hacen alusión directa a la consulta planteada y son los dictámenes N°PGR-C-025-2025 del 10 de febrero del 2025 y el N°PGR-C-056-2025 del 17 de marzo del 2025 ambos emitidos por la Procuraduría General de la República; el último en resumen y en lo literal indica:

(...)

“Conclusiones:

Conforme a una consistente línea jurisprudencial administrativa, por demás vinculante (arts. 2 y 3 inciso b) de la Ley N° 6815), esta Procuraduría General concluye y reafirma que:

Con base en lo dispuesto por el artículo 41 de la Ley No. 7097, el personal especializado en cómputo que labore en los departamentos o unidades de Cómputo de las instituciones cubiertas por el Régimen del Servicio Civil y del Poder Judicial, y que cumplan con los requisitos para el puesto respectivo, están sujetos a la prohibición del ejercicio profesional y tienen derecho a la compensación económica por dicho concepto establecida en la Ley No. 5867.



Con lo hasta aquí expuesto, la propia Administración activa consultante está en posibilidad de evaluar, por sus propios medios, las implicaciones materiales y jurídicas de nuestra jurisprudencia administrativa, a fin de proceder de conformidad y determinar en cada caso concreto si los profesionales en informática que laboran en la Unidad de Innovación y Transformación Digital de la Dirección de Transformación y Salud Digital, cumplen o no con los requisitos que le permitan ser acreedores del reconocimiento económico por concepto de prohibición; todo bajo su entera y exclusiva responsabilidad.” (La cursiva y subrayado es propio.)

De lo citado, se colige que la consulta referida, ya fue atendida por el órgano asesor estatal y que sus pronunciamientos son de acatamiento obligatorio para la Administración Pública, de conformidad con el artículo 2 de la ley N°6815 Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República del 27 de setiembre de 1982, no se hará referencia al tema estudiado. Dicho artículo establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 2º.-DICTAMENES:

Los dictámenes y pronunciamientos de la Procuraduría General constituyen jurisprudencia administrativa, y son de acatamiento obligatorio para la Administración Pública.” (La cursiva es propia).

Por las razones antes expuestas y conteste con el órgano superior consultivo, esta Asesoría Jurídica concluye que la resolución y análisis de la situación y caso concreto es de competencia exclusiva y excluyente de la institución consultante, siendo que cuenta con los insumos necesarios y el expediente personal de cada servidor de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Decreto Ejecutivo 21 del del 14 de diciembre de 1954, Reglamento del Estatuto del Servicio Civil.

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA



30 de mayo de 2025

AJ-OF-224-2025

Señora

Ligia Marcela Fernández Agüero

Jefatura de Recursos Humanos

Ministerio de Economía, Industria y Comercio.

Asunto: Anualidad y Evaluación de Desempeño.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 21 de mayo del 2025, que indica:

“(...) Cuando una persona en el transcurso de un año, labora, periodos inferiores a los 6 meses, en diferentes instituciones del régimen, se puede reconocer la anualidad, de ese año, a pesar de que no cuenta con la evaluación del desempeño, tomando en cuenta que la norma de evaluación del desempeño indica que si el periodo es inferior a los 6 meses, no corresponde la evaluación del desempeño? (...)” (El resaltado es propio)

En atención a la consulta realizada, conviene indicar que, las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), que señala:

*“Asesoría Jurídica: **Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil**, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, **para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante**. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera.” (El resaltado es propio.)*

De ese marco regulatorio, se determina que existen tres requisitos mínimos de admisibilidad de las consultas que se plantean ante esta Asesoría Jurídica:

- *Que la consulta sea interpuesta por una institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil,*
- *Que se aporte criterio jurídico del área legal de la institución consultante y;*
- *Que las preguntas sean planteadas versen sobre temas jurídicos en general, lo cual implica que no se cuestione un caso concreto que esté pendiente o deba ser resuelto por la Administración, que no se trate de un asunto sobre el cual ya se emitió un acto administrativo o una decisión concreta, que no involucre una materia que es competencia de otra dependencia, que no pretenda la revisión*



de informes o criterios legales, ni que corresponda a un asunto judicial en trámite.

En adición a la aclaración realizada, debe indicarse que, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como Rector Político del Empleo Público Costarricense emitió la circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, que establece lo siguiente:

“(...) 1) Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. La institución consultante, deberá remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, o inclusive complementado con el criterio de otra dependencia organizacional según sea pertinente...” (El destacado es propio).

Pese a lo expuesto y en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, se le brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, tomando en cuenta que su consulta se relaciona con la forma en que deben aplicarse las disposiciones normativas en materia de evaluación de desempeño y su incidencia en el reconocimiento del componente salarial denominado anualidad.

Ahora bien, conviene señalar que el supuesto en el que un funcionario no hubiere completado un año de prestación de servicios al momento de hacerse la evaluación del desempeño o si hubiere trabajado a las órdenes de diferentes jefes en el año anterior, es un cuadro factico que se encuentra tutelado en el ordinal 44 del Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, denominado: Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, al respecto se establece:

“(...)Artículo 44.- Cuando el servidor no hubiere completado un año de prestación de servicios al momento de hacerse la evaluación; si hubiere trabajado a las órdenes de diferentes jefes en el año anterior, o tuviere un jefe para los aspectos administrativos y otro para los asuntos técnicos en el caso de que su sistema institucional no se indique otro tratamiento, se observarán las siguientes reglas:

Si el servidor hubiere estado a las órdenes de varios jefes, el resultado de la evaluación la presentará al funcionario el último jefe o grupo de evaluadores con los que hubiere trabajado más tiempo, debiendo tomar en cuenta los informes que al respecto deberán rendir los otros jefes y evaluadores. En todos los casos la Evaluación del Desempeño la realizará el jefe inmediato del servidor y en el caso de existir alguna relación de dependencia de carácter técnico con otra instancia o funcionario, se deberá recurrir a éstos en consulta para un mejor criterio.

En todo el proceso de la evaluación del desempeño, el desacuerdo entre la persona que evalúa y la que es evaluada, respecto al resultado de ésta, será resuelto por el superior del evaluador o evaluadores que la realizaron, quien o



quienes resolverán en definitiva tomando en cuenta la información suministrada por el responsable o responsables de llevar a cabo la evaluación del desempeño. (...) (El destacado es propio)

En igual sentido, puede observarse el artículo 1.2.6 de la N° Resolución DG-RES-196-2024 del 5 de agosto de 2024, que establece:

“1.2.6 Cuando la persona servidora pública haya tenido varias jefaturas durante el periodo de la evaluación del desempeño, será evaluada por la jefatura con la que laboró más tiempo. Si hubiera trabajado por igual tiempo con diferentes jefaturas, será evaluada por la última de ellas y ésta podrá solicitar criterio a la anterior sobre el desempeño mostrado por la persona evaluada.

En caso excepcional, por ausencia de la jefatura con la que haya prestado servicios más tiempo, la persona servidora pública podrá ser evaluada por la jefatura de la dependencia en la que ésta presta servicios al momento de realizar la evaluación del desempeño.” (El destacado es propio)

Tal como puede apreciarse, el marco normativo vigente contempla de manera expresa el supuesto objeto de consulta, estableciendo directrices claras respecto al procedimiento que debe seguirse para la adopción de decisiones en vía administrativa, en este sentido, se proporciona el fundamento jurídico que orienta a la autoridad competente en la correcta aplicación de las disposiciones legales, con el propósito de garantizar que la resolución adoptada se ajuste plenamente al bloque de legalidad vigente, resguardando así los principios de legalidad, objetividad y seguridad jurídica que rigen la actuación administrativa.

En ese mismo orden de ideas, resulta pertinente destacar que la responsabilidad en el proceso de evaluación del desempeño es compartida entre la persona servidora pública y su respectiva jefatura, es decir en caso que la persona servidora no haya sido evaluada, en el período establecido, está en la obligación de solicitar a su jefatura inmediata ser evaluado y ante la negativa de esta, debe informarlo inmediatamente por escrito a la OGEREH de la institución para la cual presta servicios, tal y como lo establece, la Resolución de cita, en el numeral 1.2.8.

Finalmente, resulta de especial relevancia señalar que la interrogante planteada y el eventual reconocimiento de la anualidad, es un tema de resorte interno en el que el análisis de insumos y toma de decisiones, es una competencia que recae en la respectiva Oficinas de Recursos Humanos de cada Institución, ya que estas Dependencias son las que cuentan con los respectivos expedientes administrativos de los funcionarios y de previo a resolver, cotejan la totalidad de insumos y particularidades que amerite cada caso.

Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Cristian Soto Arias
ABOGADO



6 de junio de 2025
AJ-OF-239-2025

Señora
Kathia Artavia Rodríguez
Ministerio de Educación Pública

Asunto: Resolución N° DG-RES-88-2023, Transitorio IX Ley Marco de Empleo Público.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 26 de mayo del 2025, que indica:

“(...) Mediante la RESOLUCIÓN DG-RES-88-2023 sobre el Transitorio se indica como requisito haber cumplido dos años en la plaza al 10 de marzo del 2023.

¿Los técnicos de Recursos Humanos deben considerar a los funcionarios que hasta hoy 26-05-2025 continúan en el puesto o deben de considerar el corte establecido en la ley que el plazo se cumple al 10 de marzo del 2023?

Favor aportar un criterio técnico al respecto; ya que según mi lectura de la Ley no indica que deba actualmente estar en el puesto sino que manifiesta que de forma consecutiva por dos años cumplidos al 10 de marzo del 2023 (...). (Lo resaltado es propio)

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, 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.

Ahora bien, para efectos de rendir el criterio solicitado, en primera instancia es menester realizar una breve explicación sobre el origen de la presente solicitud que deviene de la aplicación del Transitorio IX, de la Ley Marco de Empleo Público en adelante – LMEP – Ley N°10159, que entró a regir el 10 de marzo de 2023, el cual señala:

*“TRANSITORIO IX- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan **realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.***

Dicho plan deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público, de la Dirección General de Servicio Civil.

*Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública **que esté ocupando la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria,** salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada”. (Lo resaltado es propio)*



Del texto transcrito, se colige que, la LMEP determina que los nombramientos en propiedad son solo para aquellas personas funcionarias que ocupaban previamente puestos interinos en plazas vacantes puras, nombradas de forma ininterrumpida por más de dos años al 10 de marzo de 2023, fecha en la que la ley de cita entró en vigencia, adicionalmente, quienes cumplan con dicho requisito se les considerarán de forma prioritaria para dichos nombramientos, siempre y cuando cumplan con los requisitos mínimos para la clase del puesto vacante que deseen ostentar, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada, es decir, de aquellas plazas que se encuentran vacantes con nombramientos interinos por una misma persona funcionaria por más de dos años ininterrumpidos o bien que al día de hoy continúen ocupando el puesto, ya que **el requisito es que esté ocupando la plaza vacante por un período no menor a dos años a la entrada en vigencia de la ley de cita.**

Dentro de este marco normativo, con el fin de analizar la normativa referenciada, es oportuno señalar lo establecido en los artículos 3 inciso a), 4 y 6 de la Resolución N° DG-RES-88-2023 del 7 de julio del 2023, emitida por esta Dirección General, en lo que interesa indica:

“Artículo 3. Para que procedan los nombramientos en propiedad de las personas servidoras públicas nombradas en las plazas interinas vacantes, se deberán cumplir con los siguientes supuestos:

- a) **Ser persona funcionaria interina activa, con dos años o más ocupando la misma plaza vacante de forma ininterrumpida. Dicho plazo deberá haberse cumplido al 10 de marzo del 2023, fecha de entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público. (...)**

Artículo 4. Para efectos de interpretación del inciso a) del artículo 3 de la presente resolución, considérese la definición de continuidad laboral contenida en el inciso b) del artículo 5 de la Ley Marco de Empleo Público, en concordancia con el inciso 4) de su reglamento, que reza:

*“Continuidad laboral: **relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las universidades públicas se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después de un plazo igual o superior a seis meses.**” (El destacado es propio)*

(...)

*Artículo 6. En cumplimiento del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, **se le dará prioridad en primera instancia, a todas aquellas personas funcionarias que reúnan todos los supuestos descritos en los artículos 3 y 4 de la presente resolución,** y en segunda instancia a las personas funcionarias públicas que cumplan los supuestos antes citados, con la excepción del requisito de idoneidad comprobada, procedimientos que deberán ser contemplados en el plan que se elabore (...)* (Lo resaltado es propio)

Sobre el particular, la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° C-152-2024 del 22 de julio de 2024, indicó:



*“(…) En todo caso, no está de más indicar que, con base en lo dispuesto por la DG-RES-88-2023 de las 8:00 horas de 7 de julio de 2023, de la DGSC, referido a las disposiciones generales para la “Elaboración del Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario”, en aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, por voto de disidencia o de minoría dentro a la sentencia N° 2024010967 de las 09:20 hrs. del 26 de abril de 2024, Sala Constitucional, tres magistrados constitucionales estimaron que **lo que indica aquel Transitorio es una consideración prioritaria para las personas que estén ocupando una “plaza vacante en forma interina por un periodo no menor a dos años” -con la salvedad que la misma norma refiere-**, pero no establece una imposibilidad para que personas que no ocupan una plaza vacante en las condiciones referidas puedan participar de manera efectiva en los respectivos concursos para nombramientos en propiedad. **Por lo que no observan que, de la norma en cuestión, pueda derivarse que exista una restricción contraria al derecho fundamental de acceso a los cargos públicos, para que, a priori, las personas que no ocupen una plaza interina vacante por un periodo de dos años, concursen en los procedimientos para nombramientos en propiedad (…)** (Lo resaltado es propio)*

En igual sentido, este Órgano Consultor en el Dictamen N° C-075-2025 del 7 de abril de 2025, señaló:

*“(…) De lo expuesto hasta el momento es claro que la consulta que se nos formula está relacionada con el proceso de implementación de lo dispuesto en el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público. El objetivo de esa norma transitoria es solucionar el problema de los interinazos prolongados en el sector público, para lo cual se otorgó un plazo a las instituciones cubiertas por esa ley para elaborar un plan que permita convertir en permanentes los nombramientos interinos. **De conformidad con el Transitorio aludido, ese plan debe dar prioridad a los funcionarios interinos con al menos dos años de antigüedad**, siempre que su desempeño haya sido satisfactorio y no haya una objeción justificada de sus superiores. (Lo resaltado es propio)*

En resumen, en ese orden de ideas, se reitera que en lo que concierne a la aplicación del Transitorio IX de la LMEP, es únicamente para aquellas personas funcionarias interinas activas, **con dos años o más ocupando la misma plaza vacante de forma ininterrumpida**, habiéndose cumplido dicho plazo al 10 de marzo de 2023 fecha en la que entró en vigencia la LMEP, incluyendo aquellas personas funcionarias que al día de hoy continúan ocupando dicho puesto, y posterior deberán pasar por el Concurso de Valoración de Méritos establecido en el artículo 26 de la ley de cita, en los que tendrán que reunir los requisitos para optar por la propiedad, además, si bien como lo indica la norma –tendrán prioridad– no significa que no pueda existir objeción por parte de la Jefatura, sin embargo, la misma deberá fundamentar las razones del porqué no está de acuerdo con el nombramiento de la persona interina en propiedad.

Finalmente, resulta de especial relevancia señalar que la interrogante planteada, es un tema de resorte interno en el que el análisis de insumos y toma de decisiones, es una competencia que recae en la respectiva Oficina de Recursos Humanos de cada Institución, ya que, estas Dependencias cuentan con los respectivos expedientes administrativos de las personas funcionarias y de previo a resolver, verifican la totalidad de insumos y particularidades que amerita cada caso concreto.



Con estas consideraciones, se da por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



18 de junio de 2025

AJ-OF-256-2025

Señora
Elizabeth Sánchez López
CEN CINAI

Asunto: Consulta sobre nombramiento sin efecto

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 12 de junio del 2025, que indica:

*“...mi nombre es Elizabeth Sánchez López, laboro para dicha institución desde el 2015 como trabajadora auxiliar en propiedad; el día 30 de mayo se me llamó a firmar una propuesta de nombramiento en suplencia por incapacidad de una compañera como Oficinista de servicio civil 2, luego se me comunica por WhatsApp mediante una imagen (pantallazo) la resolución positiva del nombramiento a partir del día 09 de junio al 12 de junio, sin embargo a mitad del nombramiento por esta misma vía y de igual forma (un pantallazo) se me informa que el nombramiento queda sin efecto porque: **No era posible realizarle un nombramiento en suplencia** a una funcionaria que actualmente se encuentra en propiedad, según el correo que en enviaron de la DNCC al área de gestión.*

Dicho lo anterior me gustaría (sic) se me aclare; si (sic) es legalmente posible suspender un nombramiento con ese argumento, en que se basan para esto y si esto quiere decir que quienes trabajamos para dicha institución (sic) no tenemos posibilidades de crecer laboralmente (sic) dentro de esta...”. (La cursiva es propia)

Sobre el particular y previo a atender la consulta, debe aclararse que, es política de esta Asesoría Jurídica no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, esto 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.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del órgano superior jerárquico y de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios, dado que la descripción de este es un asunto de resorte interno, de conformidad con el artículo 28 inciso e) de la Ley General de la Administración Pública que reza:

“...Artículo 28.-

- 1. El Ministro será el órgano jerárquico superior del respectivo Ministerio.*
- 2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:*
 - e) Resolver las contiendas que surjan entre los funcionarios u organismos de su Ministerio; ...”. (Lo resaltado es propio)*



Pese a lo antes expuesto y en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, se brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, por lo tanto, es importante acotar que la Dirección General de Servicio Civil no nombra al personal cubierto por el Régimen de Servicio Civil, esta competencia le corresponde de forma exclusiva y excluyente al Ministro o a la autoridad en quien este delegue esta labor, en este caso específico al máximo jerarca de la institución a la que presta servicios, de conformidad con los numerales 140 inciso 2) de la Constitución Política y artículos 7 y 12 del Estatuto de Servicio Civil, señalando lo siguiente:

“ARTÍCULO 140.- *Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:*

2) Nombrar y remover, con sujeción a los requisitos prevenidos por la Ley de Servicio Civil, a los restantes servidores de su dependencia; (...).” (El resaltado es propio)

“Artículo 7º.- *El Presidente de la República y los Ministros de Gobierno deberán ajustarse a los dictados de la presente ley, en lo que respecta a la integración del personal del Poder Ejecutivo protegido por la misma; actuarán en debida coordinación con las atribuciones que al efecto se confieren al Director General de Servicio Civil y al Tribunal de Servicio Civil.*

Artículo 12.- *Son atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno.*

a) Nombrar y remover de acuerdo con los capítulos V y IX de esta ley a los servidores comprendidos por la misma.

b) Hacer nombramientos prescindiendo de los requisitos de selección que establece esta ley, cuando ello sea necesario por motivos de emergencia, hasta por el término improrrogable de seis meses; de estos nombramientos deberá darse aviso inmediato a la Dirección General de Servicio Civil.” (El resaltado es propio)

Ahora bien, es relevante indicar que, el nombramiento de un funcionario público es un acto administrativo, que corresponde a una figura fundamental utilizada dentro del empleo público e imprescindiblemente debe ajustarse al bloque de legalidad vigente; bajo esta lógica, podemos inferir que, el nombramiento, es una declaración de voluntad unilateral, dirigido a producir efectos jurídicos, a través de la imposición de obligaciones y derechos tanto para la Administración Pública como para la persona administrada-persona oferente-.

Aclarado lo anterior, para que un acto administrativo se considere válido este debe emitirse conforme con el ordenamiento jurídico (con los formalismos que atañe al caso concreto, de manera escrita, por medio de oficio y comunicado a quién corresponda), lo anterior de conformidad con el contenido de los numerales 128 y 158 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo 1978 y sus reformas, que establece:

“Artículo 128.-Será válido el acto administrativo que se conforme sustancialmente con el ordenamiento jurídico, incluso en cuanto al móvil del funcionario que lo dicta.”



En este punto, se hace énfasis en que el hecho de completar un formulario, ingresar una oferta de servicios o bien firmar documentos requeridos para la formalización de un posible puesto no garantiza que la persona oferente va a obtener un nombramiento, toda vez que esto solamente constituye una expectativa de derecho, pues como se mencionó en líneas anteriores, los nombramientos son competencias exclusiva y excluyente del Ministro del ramo o en la autoridad que este delegue dentro de la institución.

Corolario, la Sala Constitucional en la Resolución N° 00863-2023 del 13 de enero del 2023, determinó que el acto de comunicación de un nombramiento y su posterior anulación no genera derechos para las personas escogidas en su momento para un puesto, en lo que interesa se transcribe:

*“(...) conviene aclarar a la accionante que en reiteradas ocasiones este Tribunal ha sostenido que **la mera comunicación de un nombramiento no genera un derecho adquirido para un funcionario**, sino que este se materializa a partir de la respectiva acción de personal (véase en ese sentido el voto número 2011-004611 de las 9:05 del 8 de abril de 2011) (...)”* (lo resaltado es propio)

De la cita anterior, se desprende que la comunicación es un aviso, la acción de personal es la que crea el derecho, por cuanto, la comunicación del nombramiento es solo un acto administrativo que informa al funcionario sobre su designación, pero no implica la creación de un derecho efectivo. Para que el nombramiento sea válido y genere efectos jurídicos, es necesario que se realice la "acción de personal". Esta acción es el procedimiento administrativo interno que formaliza el nombramiento, incluyendo la documentación necesaria, la asignación de funciones y la formalización de la relación laboral, es decir, la anulación de un nombramiento de un postulante es factible por cuanto, el nombramiento no genera un derecho adquirido.

Finalmente, es oportuno aclarar a la consultante que corresponde a la Administración Activa resolver el caso concreto, al contar con la totalidad insumos necesarios tales como el expediente personal de cada funcionario, de conformidad con lo estipulado en el artículo 25 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, para la solución de casos concretos y la toma de decisiones.

Con estas consideraciones se da por atendida la gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



27 de junio de 2025

AJ-OF-274-2025

Señor

Antonio Guasch Aguilar, Subauditor General
Dirección de Auditoría General

Ministerio de Obras Públicas y Transportes

ASUNTO: Oficio N° CARTA-DAG-2025-0929. Criterio jurídico relacionado con la designación de un funcionario del RSC en un cargo de Director.

Estimado señor:

Reciban un cordial saludo. Atendiendo instrucciones de la Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la solicitud realizada con el Oficio N° CARTA-DAG-2025-0929 del 13 de junio de 2025, remitido a esta Área, vía correo electrónico, el 16 de junio del año en curso, que en lo conducente señala:

“(...) se solicita un criterio jurídico relacionado con la designación de un funcionario con puesto en propiedad en una clase Profesional de Servicio Civil 3, en un cargo de Director sin ostentar el puesto respectivo:

1. ¿Es jurídicamente posible que el jerarca de una institución designe a una persona con puesto en propiedad en una clase Profesional de Servicio Civil 3, en un cargo de Director de una dependencia de la Administración Superior, sin ostentar el puesto respectivo?

En caso afirmativo, ¿existen limitaciones específicas en cuanto a las atribuciones y responsabilidades que podría asumir dicha persona en el ejercicio de ese cargo?

2. Un funcionario en la situación señalada ¿se encuentra facultado para supervisar a otros funcionarios que ostentan una clase mayor dentro de la misma dependencia?

3. Un funcionario en la situación señalada ¿puede resolver nóminas de concursos de funcionarios que ostentan clases mayores? ¿Existen limitaciones legales a ser tomadas en cuenta?

4. ¿Qué consecuencias jurídicas podrían derivarse de los actos realizados por el funcionario designado, en caso de que dichos actos impliquen decisiones sobre funcionarios de clases mayores o asuntos relacionados con su gestión en una posición jerárquicamente superior?

5. En relación con lo anterior, ¿son válidos dichos actos o podrían ser considerados nulos? (...)”

En virtud de lo anterior y para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 7 inciso a) del Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, 8 del Reglamento a la Ley Marco



de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023; así como lo dispuesto en el punto 1) de la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, suscrita por la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, se aportan los Oficios los siguientes Oficios N° CARTA-MOPT-DAJ-2025-2272 del 30 de mayo de 2025 y CARTA-DVA-DGIRH-2025-0505 del 05 de junio de 2025, que contienen el criterio jurídico y técnico de la Dirección de Asesoría Jurídica y Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, respectivamente, que en lo conducente rezan:

CARTA-MOPT-DAJ-2025-2272 del 30 de mayo de 2025

“(..) en lo referente al planteamiento del cuadro fáctico y las interrogantes que derivan del mismo, se requiere de mayores detalles, para evitar especular, ya que no es posible abarcar las posibilidades o los supuestos, que podrían cambiar la respuesta de lo consultado, a modo de ejemplo no se contempla lo señalado sobre cargos de confianza de los Directores, establecido en el Estatuto de Servicio Civil, en el artículo 4 inciso g) ...

Igualmente, no se especifica si el nombramiento se hace en los términos del artículo 120 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, en procura del servicio público...

Pese a que las interrogantes planteadas son de carácter general, revisten para su debida respuesta un necesario conocimiento técnico, mismo que es de competencia de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, quien a su vez en caso de duda deberá consultar ante la Dirección General de Servicio Civil.

Dado lo anterior, considera está Dirección de Asesoría Jurídica que la competencia técnica en la materia sometida a consulta, corresponde a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos”

CARTA-DVA-DGIRH-2025-0505 del 05 de junio de 2025

“(..) esta Dirección tiene toda la anuencia de brindar la información requerida; sin embargo, no podemos realizar el análisis respectivo y emitir mayor criterio técnico a cada una de las preguntas realizadas, sin previamente conocer los antecedentes del caso exacto, para determinar efectos vinculantes a la presunta situación (...)

... aclaramos que las preguntas 4 y 5 realizadas no competencia de esta Dirección, son de competencia jurídica, considerando que se tendría que determinar si los supuestos actos realizados carecen o no de validez, si se dio algún vicio, si deben ratificar algún acto, o incluso dictar un nuevo acto administrativo convalidando con efectos retroactivos (posterior a conocer ampliamente el caso consultado).

Ahora bien, de la lectura los criterios de cita, claramente se evidencia que estos carecen de un análisis pormenorizado de los temas sometidos a nuestra consideración; es decir, estos no permiten conocer la posición del consultante en cuanto al fondo de las preguntas planteadas ni las inquietudes que tiene al respecto. Sobre el particular, es conveniente señalar que esta Asesoría Jurídica con el Oficio N° AJ-OF-143-2025 del 9 de abril de 2025, indico al consultante que:



“(...) existen requisitos mínimos para admitir las consultas planteadas a esta Asesoría Jurídica, entre ellas, que la entidad consultante aporte criterio jurídico, regulación que resulta conteste con lo dispuesto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023 (...)

*En consecuencia, toda consulta relacionada con asesoría técnica-jurídica debe acompañarse del criterio legal de la Unidad de Asesoría Jurídica y en caso de ser necesario del criterio técnico de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, **que contenga un estudio específico y detallado del tema o temas de consulta, en estricta sujeción a las disposiciones contenidas anteriormente citadas** (...)*” (Lo destacado es propio)

De tal suerte, de atender las consultas planteadas en su misiva -pese a que estas no refieren un caso en concreto- es innegable que estaríamos actuando en contra del Principio de Legalidad, pues indirectamente estaríamos interfiriendo en la toma de decisiones que competen de manera exclusiva a la Administración Activa, desconociendo con ello nuestra labor asesora e invadiendo funciones que no nos corresponden.

Ahora bien, si pese a lo expuesto el consultante considera que es indispensable para la resolución del caso planteado la asesoría técnica de esta Dirección General, deberán plantear esa solicitud al Área competente; en igual sentido, en caso de requerir la emisión de un criterio jurídico de esta Asesoría Jurídica para resolver su interrogante, se le informa que acompañarse el criterio legal emitido por la asesoría jurídica ese Ministerio que contenga un análisis general de los temas sometidos consulta con mención de la normativa aplicable a estos.

Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jaklin Urbina Álvarez
ABOGADA



30 de junio de 2025

AJ-OF-278-2025

Señora
Sandra Lorena Rodríguez Hidalgo
Jefatura
Unidad de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Aprendizaje

ASUNTO: Respuesta a consulta sobre el pago de zonaje a persona funcionaria.

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Con la autorización de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta remitida vía correo electrónico del 19 de junio del presente año, la cual se transcribe a continuación:

“(...) si esta persona funcionaria al ser nombrada en propiedad por asignación, ¿se debió de mantener el reconocimiento de zonaje o debió de haberse suspendido este reconocimiento por concepto de zonaje? ¿Se le debe hacer el cobro de los montos pagos que se hayan cancelado de forma improcedente? (...)”

Sobre el particular, debe aclararse que, es política de esta Asesoría Jurídica no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, esto 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; toda vez que eso implicaría interferir en la toma de decisiones que competen de manera exclusiva a la Administración Activa, extralimitando con ello nuestra función asesora.

Al respecto valórese, la aplicación o reconocimiento de sobresueldos es una atribución exclusiva de la institución consultante, tal y como se colige de la lectura de los numerales 133 inciso d) y 137 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que rezan:

Artículo 133.-Cada Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Ministerial, Institucional o de Órgano Adscrito tendrá como mínimo, algunos de, o en el mejor de los casos, los siguientes procesos, con las actividades que luego se indicarán:

(...).

d. **Gestión de la Compensación.**

(...)”

“Artículo 137.-Gestión de la Compensación. Actividades Generales. Este proceso incluye dentro de sus competencias la intervención en actividades relativas al conjunto de compensaciones retributivas (salariales y extra salariales) y no retributivas que la organización dispensa a sus funcionarios por concepto de la prestación de servicios y contribución de éstos a los propósitos de aquella, reflejada por su relación de trabajo. Bajo este marco de referencia incorpora, en estricto cumplimiento las políticas, directrices y lineamientos en materia de desconcentración vigentes y emitidas por la Dirección General de Servicio Civil, según competencias delegadas, actividades como la propuesta de estructuras salariales (fija, básica u otras), diseño y administración de retribuciones variables, beneficios extra salariales, administración de salarios, reconocimientos no monetarios y en



general todo aquello que apoye la definición de políticas que se vinculan a una estrategia de compensación global.” (El destacado es propio)

No obstante, con la finalidad de orientar respecto al tema consultado, es relevante mencionar que la figura del zonaje es la compensación económica que se reconoce a los funcionarios públicos que, por la naturaleza de sus funciones, deben trasladarse o alejarse considerablemente del domicilio reportado, acción que puede ser de forma permanente o temporal, y que depende del cumplimiento de requisitos establecidos en las diferentes normativas que la regulan.

Al respecto, la Procuraduría General de la República en su Dictamen N° 338- 2008 del 17 de setiembre de 2008, ha analizado la naturaleza jurídica de esa compensación económica, concluyendo:

*“(…) El zonaje ha sido concebido en la jurisprudencia judicial y administrativa **como un plus o complemento salarial, denominado también sobresueldo, que tiene su origen en una situación especial en el caso de la función pública, cual es el desarraigo del funcionario con respecto a su domicilio habitual, pues con él se trata de compensar económicamente al funcionario por la eventual incidencia en su esfera subjetiva en factores como el costo de vida, salud, educación y otros, cuando por disposición u orden unilateral del empleador aquél deba trasladarse de forma provisional –por más de un mes– o permanentemente a otro centro de trabajo lejos de su normal domicilio o residencia** (al respecto, ver las resoluciones N°s 112 de 14:40 horas del 17 de abril de 1996, 344 de 10:50 horas del 30 de octubre de 1996, 571-04 de las 09:15 horas del 14 de julio de 2004, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, así como la N° 2006-00205 de las 10:45 horas del 31 de marzo de 2006, emitida por la misma Sala Segunda en un caso del Consejo Nacional de Producción –CNP-. Así como los dictámenes C-079-93 del 3 de junio de 1993, C-096-93 del 14 de julio de 1993, C-003-94 de 10 de enero de 1994, C-005-2000 de 24 de enero de 2000).*

*Si bien el rubro de zonaje representa una suma adicional de dinero con la que se retribuye en forma complementaria al servidor, **dicha suma no se incorpora al salario total de forma permanente, por cuanto está sujeta a determinadas condiciones previstas en la normativa reglamentaria respectiva, pudiendo incluso dejarse de pagar dicho sobresueldo cuando las condiciones originarias de su otorgamiento han desaparecido**, lo cual lo hace necesariamente contingente. (…)” (El destacado es propio)*

En ese mismo sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia con la Resolución N° 01269-2017 del 23 de agosto del 2017, señaló en cuanto al pago del zonaje lo siguiente:

*“(…) **el pago del zonaje no constituye una retribución consustancial al nombramiento en el puesto, sino que se trata de un plus, es decir, un adicional, cuya retribución depende de la convergencia o no, de las circunstancias que la misma norma dispone como causa para su otorgamiento**. Ese plus no se integra al salario en forma permanente, sino que resulta circunstancial o temporal. **De manera semejante sucede con el pago de horas extra o de disponibilidad, cuya retribución también procede solo mientras se labora en las condiciones de hecho que esos pluses remuneran, de tal manera que en el momento en que la Administración constata que la persona servidora ha dejado de laborar bajo***



esos supuestos, está facultada a -es más, es su deber- suspender el pago de esos pluses, aunque el funcionario los hubiera podido estar percibiendo durante un periodo prolongado. De no suspender el pago incurriría en un acto ilegal, por injustificado. (...) (El destacado es propio)

De las citas jurisprudenciales que anteceden, sin mayor análisis se puede determinar que el reconocimiento por concepto de zonaje no constituye un derecho adquirido, sino es un beneficio condicionado a que la persona servidora preste servicios en una zona geográfica distinta a su domicilio habitual, bajo condiciones que justifiquen dicho reconocimiento.

Por lo tanto, es dable afirmar si una persona funcionaria a la que le ha sido reconocida dicha compensación salarial sufre un movimiento de personal, la continuidad de esa compensación está sujeta a que las condiciones actuales del nuevo puesto. Lo anterior implica que si al momento del nuevo nombramiento se modificaron las condiciones que dieron origen al reconocimiento del zonaje (por ejemplo, cambio de domicilio o de ubicación del puesto), el beneficio debe suspenderse.

No obstante, para ello se requiere un análisis casuístico a cargo de la Administración Activa que contemple la totalidad de los supuestos fácticos legales, condiciones y requisitos bajo las cuales un funcionario puede solicitar el pago de zonaje, y para el caso particular que estas se ajusten a lo dispuesto en el Reglamento para el Pago de Zonaje al Personal del Instituto Nacional de Aprendizaje; así como al resto de normativa estatutaria y de empleo público.

Finalmente, se reitera que la resolución del caso concreto consultado le corresponde a la institución consultante, para lo cual deberá valorarse y aplicarse lo estipulado en el bloque de legalidad y normativa vigente al momento de la contratación y/o modificación del contrato de la persona servidora, considerando todos los supuestos y circunstancias en los cuales procede el pago de esta compensación económica.

En virtud de lo anterior, esta Asesoría Jurídica no se encuentra en posibilidad de atender consultas formuladas por la administración activa que versen sobre asuntos pendientes de resolución interna por parte de la propia entidad consultante.

En espera que sea de utilidad la respuesta brindada, se da por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Alejandro Vargas Cerdas.
ABOGADO



JURISPRUDENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL



**RECURSOS DE AMPARO FALLADOS EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO DOS MIL
VEINTICINCO**

| RESULTADO Y ACTOR | ASUNTO | POSICIÓN DE LA SALA |
|---|--|--|
| DECLARADO SIN LUGAR EXP. 25-001018-0007-CO ANA CRISTINA MORALES GONZÁLEZ | <p>La recurrente, quien adujo ser profesional en Ingeniería en Gestión Ambiental, aseguró que el 20 de noviembre de 2024, la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Salud le informó que no podía ocupar un puesto en el Área de Salud de La Unión, debido a que no estaba incorporada al Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos, pese a que desde el año 2018 se inscribió ante el Colegio de Ingenieros Agrónomos de Costa Rica, y que en múltiples revisiones previas, sus atestados fueron aprobados. Añadió que fue excluida del registro de elegibles de la Dirección General del Servicio Civil. Estimó vulnerados el principio de legalidad y su derecho de asociación, pues ninguna ley exige su incorporación al CFIA o al Colegio de Ingenieros Agrónomos, así como su derecho al trabajo, a la igualdad de oportunidades, y al ejercicio profesional. Se consideró discriminada, dado que otros profesionales en Ingeniería en Gestión Ambiental, egresados de la misma universidad y titulados con la misma especialidad, ocupan puestos similares en el Ministerio de Salud sin estar incorporados a algún colegio profesional, lo que paralelamente también genera una desigualdad en la remuneración respecto a sus colegas en condiciones similares.</p> | <p>En la sentencia N°2025008682, de las nueve horas treinta minutos del veintiuno de marzo de dos mil veinticinco, la Sala Constitucional, señaló que el requisito de incorporación al colegio profesional de una determinada profesión para ejercer un puesto en la Administración Pública no trasgrede ni viola ningún derecho constitucional, señalando lo siguiente: <i>“(...) Por último, cabe aclarar que esta Sala Constitucional ha estimado que la colegiatura obligatoria – sea el imperativo de incorporarse a un respectivo colegio profesional, a efectos de poder ejercer determinada profesión – no implica, per se, violación alguna al Derecho de la Constitución (ver en este sentido la sentencia No. 2023-024961 de las 10:04 horas de 3 de octubre de 2023). (...)”</i></p> |
| DECLARADO SIN LUGAR EXP. 25-006821- | <p>El recurrente manifiesta que laboró más de 30 años en la Dirección de Tributación Directa del Ministerio de</p> | <p>La Sala Constitucional en el Por Tanto de la sentencia resolvió:</p> |



| | | |
|---|--|--|
| <p>0007-CO MARIO ALBERTO JARA RODRÍGUEZ</p> | <p>Hacienda. Explica que, como resultado de un proceso judicial, se ordenó el pago de diferencias salariales a su favor. Debido a ello, aduce que el 19 de febrero de 2025 solicitó: “(...) se emita CERTIFICACIÓN en la que se indique los salarios base recalculados para los puestos de Profesional de Ingresos Bachiller 1, Profesional Tributario 2, Profesional de Ingresos 1-B y Profesional de Ingresos 2, en el lapso que va de enero de 1993 al de junio de 2018, con indicación de los montos que por concepto de aumento anual se fijó para cada uno de esos puestos en el mismo lapso”. Reclama que no ha recibido la información requerida.”</p> | <p><i>“(...) Se declara sin lugar el recurso. El magistrado Cruz Castro salva el voto, únicamente en relación con el artículo 41 constitucional.”</i> Para mayor abundamiento sobre el tema a continuación se cita un extracto del considerando de la sentencia, que reza: <i>“(...) Sobre el particular, es menester aclarar que la solicitud del accionante no constituye una petición de información pura y simple, ni tampoco una solicitud de acceso a la información per se, toda vez que, del contenido del oficio remitido a la autoridad recurrida, se desprende que lo requerido es que se realice un cálculo particular del salario de distintos puestos, de un periodo aproximado de 25 años. Así, se trata de una gestión que implica la revisión, cálculo, análisis y valoración de determinados datos e información para emitir una respuesta formal. En consecuencia, la falta de resolución acusada (al resultar aplicable el 41 de la Constitución Política) es propia de resolverse en la vía contencioso-administrativa por medio del amparo de legalidad, pues no se encuentra dentro de las excepciones susceptibles de ser conocidas en esta jurisdicción en lo que atañe a la justicia</i></p> |
|---|--|--|



| | | |
|--|--|---|
| | | <i>administrativa pronta y cumplida... En consecuencia, se declara sin lugar el recurso (...)</i> |
|--|--|---|