



DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Revista Jurisprudencia

Área de Asesoría Jurídica



REVISTA DE JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Número 47 II Semestre Julio del 2024 a Diciembre del 2024

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:

Sra. Mariana Rodríguez Valverde. Secretaria

Sr. Jorge Vargas Quirós. Notificador

Levantado de Texto: Sra. Mariana Rodríguez Valverde.



ÍNDICE

	PÁGINA
Índice.....	3
Presentación.....	5
Criterios Jurídicos.....	7
• AJ-OF-292-2024 Plazo que tiene la Administración para resolver los recursos interpuestos por los recurrentes.....	8
• AJ-OF-298-2024 Reconocimiento de prohibición a abogado que no labora en una Asesoría Jurídica.....	13
• AJ-OF-299-2024 Consulta referente a denuncia de un recargo de funciones.....	16
• AJ-OF-305-2024 Prorroga de reubicación de una persona funcionaria.....	19
• AJ-OF-322-2024 Consulta referente a la aplicación de prohibición al salario global.....	21
• AJ-OF-323-2024 Nombramiento de funcionarios del régimen de servicios civil en la Comisión para la Regulación y Control de la Publicidad Comercial de las bebidas con contenido alcohólico”.....	24
• AJ-OF-324-2024 Denuncia de irregularidades en cuanto al nombramiento de un funcionario de la Administración Pública.....	27
• AJ-OF-344-2024 Consulta referente a la aplicación del salario global.....	28
• AJ-OF-354-2024 Consulta referente al Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público.....	34
• AJ-OF-355-2024 Consulta referente a reconocimiento de experiencia profesional.....	38
• AJ-OF-369-2024 Existencia de medida cautelar de suspensión de labores, pero con goce de salario.....	41
• AJ-OF-387-2024 Revocatoria de nombramiento interino por hechos presentados en otra institución pública de índole reglamentario.....	45
• AJ-OF-397-2024 Dudas sobre la aplicación de la Circular N° AJ-CIR-1-2024 denominada: Trámite de modificaciones o reformas a los RAOS.....	51
• AJ-OF-412-2024 Reincorporación al Régimen de Servicio Civil posterior a la inelegibilidad de un funcionario.....	54



• AJ-OF-441-2024	Solicitud de aclaración sobre fecha cierta para aplicación del transitorio IX Ley Marco de Empleo Público.....	57
• AJ-OF-444-2024	Cese de funcionarios públicos.....	60
• AJ-OF-457-2024	Consulta sobre funcionario que fue suspendido por el Colegio de Ciencias Económicas por morosidad con las obligaciones financieras.....	63
• AJ-OF-458-2024	Consulta sobre la aplicación del salario global.....	67
• AJ-OF-461-2024	Consulta sobre aclaración de Supervisión Profesional.....	74
• AJ-OF-472-2024	Convocatoria de funcionario en permiso sin goce de salario.....	77
• AJ-OF-476-2024	Nombramiento de persona funcionaria interina y funciones.....	80
• AJ-OF-498-2024	Posibilidad de las personas nombradas en puestos de confianza para participar en concursos internos.....	83
Jurisprudencia de la Sala Constitucional	Recursos de amparo fallados en el II Semestre del año 2024.....	86



DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Revista Jurisprudencia *Área de Asesoría Jurídica*

N° 47 | II SEMESTRE Julio del 2024 a Diciembre del 2024

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



DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Revista Jurisprudencia *Área de Asesoría Jurídica*

N° 47 | II SEMESTRE Julio del 2024 a Diciembre del 2024

Criterios Jurídicos



8 de julio de 2024
AJ-OF-292-2024

Señor
Olman Solórzano Arroyo

Asunto: Plazo que tiene la Administración para resolver los recursos interpuestos por los recurrentes

Estimado señor:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 2 de julio del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

*“(...) cual es el tiempo por ley que tiene la administración para contestar un **RECURSO DE REVOCATORIA CON APELACION EN EL (sic) SUBSIDIO EN CONTRA DE LA DETERMINACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MAG...**”.* (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.

Dicho lo anterior, la información que se brinda está orientada en términos generales sobre la normativa aplicable al plazo con el que cuenta la Administración Activa para resolver los recursos administrativos interpuestos por los administrados.

Ahora bien, los artículos del 342 al 352 de la Ley General de la Administración Pública, Ley N°6227 del 02 de mayo de 1978, regulan lo relativo a los recursos ordinarios admisibles en el procedimiento administrativo.

El plazo que tiene la Administración para atender los recursos dentro de un procedimiento administrativo constitutivo (proceso ordinario y sumario), se encuentra regulado en el artículo 352 de la Ley General de la Administración Pública, que establece:

“Artículo 352.-

- 1. El órgano director deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días posteriores a su presentación, pero podrá reservar su resolución para el acto final, en cuyo caso deberá comunicarlo así a las partes.*
- 2. El recurso de apelación deberá resolverse dentro de los ocho días posteriores al*



recibo del expediente.” (El subrayado y resaltado es propio).

Adicionalmente, es importante concordar lo anterior con el contenido del artículo 261 del mismo cuerpo normativo que señala en su párrafo segundo que la Administración cuenta con un plazo de un mes para resolver los recursos ordinarios -entre ellos el recurso de revocatoria- interpuestos contra el acto final, en el procedimiento de impugnación propiamente dicho:

“Artículo 261.-

1. *El procedimiento administrativo deberá concluirse, por acto final, dentro de los dos meses posteriores a su iniciación o, en su caso, posteriores a la presentación de la demanda o petición del administrado, salvo disposición en contrario de esta Ley.*

2. *Para tramitar la fase de revisión por recurso ordinario contra el acto definitivo habrá el término de un mes contado a partir de la presentación del mismo.*

3. *Si al cabo de los términos indicados no se ha comunicado una resolución expresa, se entenderá rechazado el reclamo o petición del administrado en vista del silencio de la Administración, sea para la interposición de los recursos administrativos procedentes o de la acción contenciosa en su caso, esto último en los términos y con los efectos señalados por el Código Procesal Contencioso-Administrativo(*).*

(*)(Así reformado el aparte anterior por el inciso 12) del artículo 200 del Código Procesal Contencioso-Administrativo, Ley N° 8508 de 28 de abril de 2006)”. (El subrayado y resaltado es propio).

Sobre el particular, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a través de la Resolución N°09088-2005 de las 10:47 horas del 8 de julio de 2005, en lo que interesa a la fase recursiva señaló:

“**...IV.- DE LOS PROCEDIMIENTOS Y PLAZOS ADMINISTRATIVOS:** *En materia de procedimientos administrativos, es menester distinguir entre el de naturaleza constitutiva y el de impugnación. El primero tiene como principal propósito el dictado de un acto administrativo final que resuelva el pedimento formulado por el gestionante o parte interesada —en un sentido favorable o desfavorable—, y el segundo está diseñado para conocer de la impugnación presentada contra el acto final que fue dictado en el procedimiento constitutivo —fase recursiva—. El procedimiento constitutivo puede ser, a modo de ejemplo, los procedimientos ordinario y sumario normados en la Ley General de la Administración Pública o por cualquier otro especial por razón de la materia regulado en una ley específica y que sea posible encuadrarlo dentro de las excepciones contenidas en el numeral 367, párrafo 2°, de la Ley General de la Administración Pública y en los Decretos Ejecutivos números 8979-P del 28 de agosto y 9469-P del 18 de diciembre, ambos de 1978. El procedimiento de impugnación comprende los recursos ordinarios (revocatoria, apelación y reposición) y los extraordinarios (revisión). Para sendos supuestos, y en lo que se refiere a los procedimientos administrativos comunes —ordinario, sumario y recursos—, la Ley General de la Administración Pública establece plazos dentro de los cuales la respectiva entidad*”



*pública debe resolver ya sea la petición o solicitud inicial o el recurso oportunamente interpuesto. En efecto, el artículo 261, párrafo 1°, de la Ley General de la Administración Pública establece que el procedimiento administrativo ordinario debe ser concluido, por acto final, dentro del plazo de dos meses posteriores a su iniciación; para la hipótesis del procedimiento sumario, el artículo 325 ibidem, dispone un plazo de un mes —a partir de su inicio— para su conclusión. **En lo tocante a la fase recursiva o procedimiento de impugnación, el numeral 261, párrafo 2°, fija un plazo de un mes, en los demás casos, es decir, cuando no se trata del acto final, por disposición del numeral 352 del mismo cuerpo normativo, la administración cuenta con 8 días para resolver los recursos de revocatoria y apelación, pudiendo reservarse el conocimiento del recurso de revocatoria para el acto final, lo que deberá así comunicarse a las partes.** Ahora bien, no todo quebranto a esos plazos produce una lesión del derecho a una justicia administrativa pronta y cumplida establecido en el artículo 41 de la Constitución Política, la que se ve infringida, únicamente, cuando el transcurso de los plazos resolver es desproporcionado e irrazonable...”. (El subrayado y resaltado es propio).*

En este punto es menester señalar que los plazos de la Administración tienen carácter ordenatorio y no perentorio, salvo que la ley establezca sanción de nulidad -artículo 329 inciso 3) de la Ley General de la Administración Pública-:

“...Artículo 329.-

1. La Administración tendrá siempre el deber de resolver expresamente dentro de los plazos de esta ley.
2. El no hacerlo se reputará falta grave de servicio.

3. El acto final recaído fuera de plazo será válido para todo efecto legal, salvo disposición en contrario de la ley...”. (El subrayado y resaltado es propio).

Lo anterior, ya que no todo quebranto a los plazos establecidos por ley produce una lesión al derecho de una justicia administrativa pronta y cumplida que refiere el artículo 41 de la Constitución Política, lo cual tiene su razón de ser en que los plazos en la Administración son ordenatorios y no perentorios, debido a la imposibilidad material que se presenta en algunos casos, al tramitar un asunto complejo o voluminoso, que por más diligencia que el órgano director ponga en sus actuaciones dentro del término fijado al respecto, o inclusive de la conducta misma de las partes en el proceso -que a veces abusan, ya sea del ofrecimiento o interposición masiva e indiscriminada de pruebas y recursos con el afán de retardar la resolución final del procedimiento- este pueda cumplir a cabalidad los plazos establecidos en el ordenamiento jurídico (artículos 258 y 329 de la Ley General de la Administración Pública).

En ese mismo sentido, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a través de la Resolución N°13849-2018 de las 09:15 horas del 24 de agosto de 2018, indicó:

“...II.- Asimismo, esta Sala no solamente ha declarado reiteradamente en su jurisprudencia que normalmente los problemas relativos a presuntas demoras



administrativas deben residenciarse en la jurisdicción contencioso administrativa, sino también **que los plazos de los procedimientos administrativos son ordenatorios, no perentorios...**. (Lo resaltado es del original).

Sobre el mismo tema, la Procuraduría General de la República en el Dictamen C-068-2011 del 15 de marzo de 2011, refiere que tratándose de plazos ordenatorios su incumplimiento no genera nulidad del acto:

*“...Pero no debe confundirse con la “perentoriedad”; la que supone la caducidad o decaimiento del derecho que ha dejado de utilizarse oportunamente (plazos fatales o perentorios); ni tampoco debe confundirse con la llamada “improrrogabilidad”, referida a la imposibilidad de extender o ampliar los plazos fijados (dictamen C-340-2002 de 16 de diciembre de 2002); pues salvo en los casos en que el legislador haya dispuesto expresamente la perentoriedad—como es el caso de los plazos para interponer el recursos administrativos en el ad-litem, los que una vez vencidos hacen perder el derecho a interponerlos-, **tratándose de plazos “ordenatorios”, su incumplimiento no tiene virtud invalidante, y por ende, carece de trascendencia anulatoria** (Véase al respecto la resolución N° 94-2009-SVII de las 14:30 horas del 30 de setiembre de 2009, del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Séptima, SCJSJ)...”.* (El subrayado y resaltado es propio).

Además, la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia ha indicado en reiteradas ocasiones que en efecto **los plazos ordenatorios no generan nulidad de lo actuado** a diferencia de los perentorios al señalar:

*“...Esto por cuanto la doctrina, que comparte esta Sala, al distinguir entre plazos ordenatorios y perentorios, ha dicho que, es perentorio cuando el cumplimiento del acto fuera del plazo, se sanciona con nulidad o inadmisibilidad. Mientras que el plazo ordenatorio implica que el acto cumplido luego de vencido el plazo, pese lo irregular de la situación, es un acto válido que lo único que podría acarrear es una sanción disciplinaria al funcionario responsable. **Lo anterior se extrae de lo establecido el canon 329 de la Ley General de la Administración Pública, el cual estipula que, salvo disposición en contrario, el acto final recaído una vez que haya fenecido el plazo, será válido para todo efecto legal.** Así lo ha sostenido esta Cámara entre otros, en el voto n° 951-F-2009 de las 14 horas treinta y cinco minutos del 10 de setiembre de 2009.” (Resolución 001386-F-S1-2011 de las nueve horas cinco minutos del diez de noviembre de dos mil once.) ...”.* (El subrayado y resaltado es propio).

Finalmente, con fundamento en los razonamientos expuestos se concluye lo siguiente:

1. El órgano director del procedimiento administrativo constitutivo (proceso ordinario y sumario), debe resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días posteriores a su presentación de conformidad con el artículo 352 de Ley General de la Administración Pública.
2. Sobre la fase recursiva o procedimiento de impugnación referente al acto final, el numeral 261 inciso 2) de la citada Ley, fija el plazo de un mes para resolver.



3. Los plazos en la Administración son ordenatorios y no perentorios.

4. Los plazos ordenatorios no generan nulidad de lo actuado.

Con estas consideraciones, damos por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



10 de julio de 2024
AJ-OF-298-2024

Señora
Elizabeth Castillo Cerdas
Auditora Interna
Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias

ASUNTO: Respuesta al oficio CNE-AI-OF-166-2024

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta remitida vía correo electrónico con el Oficio N° CNE-AI-OF-166-2024 del 5 de julio del presente año, la cual se transcribe a continuación:

“1) ¿Es la CNE parte directa del Poder Ejecutivo? ¿Porqué?

2) ¿Al estar la CNE como órgano de desconcentración máxima adscrita a la Presidencia de la República, con personalidad jurídica instrumental, se puede entender que no le aplica la normativa que es directa al Poder Ejecutivo?

3) Está autorizado por Ley pagar prohibición a los funcionarios de la Asesoría Legal de la CNE, aplicando el artículo 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (1937) al señalar “Aunque sean abogados, no podrán ejercer la profesión los servidores propietarios de los Poderes Ejecutivo...” y la Ley de Compensación por pago de Prohibición (N°5867) artículo 5 que dicta “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”, (...) inciso a) “Un sesenta y cinco por ciento (65%) para los profesionales en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior”.

4) ¿Se podría enunciar que los funcionarios de la Asesoría Jurídica de la CNE no tienen una Ley expresa que les indique el pago de prohibición en compensación a su limitación de ejercer la profesión liberal, solo por el hecho de ser abogados?

5) Los requisitos para el pago de prohibición están identificados en la normativa y se tienen mediante Decreto Ejecutivo 22614, Reglamento para el Pago de Compensación Económica por concepto de Prohibición del 22 de octubre de 1993 y la Procuraduría ha señalado que existen dos presupuestos para la procedencia del pago de la compensación económica: “... dos supuestos importantes para la procedencia, en estricto sentido, del pago de la mencionada compensación económica, a saber: que el puesto ocupado por el funcionario se encuentre afectado por la aludida prohibición, y que al mismo tiempo se reúna el requisito mínimo académico que el cargo requiere para el ejercicio de las funciones correspondientes.” Respecto al párrafo anterior solicito el criterio sobre si un funcionario que ostenta el título de abogado, esta incorporado al Colegio Profesional, pero se encuentra nombrado en otra oficina que no es la Asesoría Jurídica, realizando labores administrativas, es legal cancelarle prohibición por el artículo 244 de la Ley del poder Judicial y el artículo 5 (N°5867) y artículo



1 inciso a) de esta misma Ley, o lo que le correspondería sería pago de dedicación exclusiva, si así lo considera la Administración.

En atención a las consultas realizadas, 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:

- 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 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).*

De conformidad con lo expuesto y en apego al bloque de legalidad que rige al actuar de esta Asesoría



Jurídica, claramente se determina que esta se encuentra imposibilitada para atender las interrogantes planteadas.

Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Alejandro Vargas Cerdas
ABOGADO



11 de julio de 2024

AJ-OF-299-2024

Señor
Víctor Jiménez Álvarez
Oficinista
Ministerio de Justicia y Paz.

ASUNTO: Consulta referente a denuncia de un recargo de funciones.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a su consulta remitida vía correo electrónico del 5 de julio del 2024, que indica:

“Mediante la presente quisiera saber de qué forma puedo denunciar mi situación laboral en el Ministerio de Justicia y Paz sobre un recargo de funciones que se ha extendido ya por un periodo de casi 9 años.”

Una vez vista su 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 de 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.

Aclarado lo anterior, debe tenerse presente que, la normativa estatutaria regula los recargos de funciones para garantizar una adecuada prestación de servicios en el servicio público y el asidero jurídico se encuentra en los artículos 120 y 148 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que disponen:

“Artículo 120.- Cuando el servicio público lo exija, podrán asignarse a un servidor tareas correspondientes a otro puesto distinto al suyo, sin que ello signifique aumento o disminución de salario, por un plazo que no debe exceder de sesenta días consecutivos o no durante un año.” el resaltado es propio.

“Artículo 148.- Cuando el servicio público lo exija, podrán asignarse a un servidor labores correspondientes a otro puesto, distinto al suyo, sin que ello signifique ascenso, descenso ni aumento de sueldo, por un plazo que no deberá exceder de sesenta



días -consecutivos o no- durante un año.” (El resaltado es propio.)

De los preceptos referenciados se infiere que, producto de la necesidad institucional podría asignársele a un funcionario tareas distintas a su puesto y este debe cumplirlas, esto en estricto apego a las reglas establecidas por la misma normativa, dentro de las cuales es importante destacar en primer lugar que, el movimiento no va a tener incidencia en la remuneración y que este cambio de tareas tendrá una vigencia de sesenta días, período que puede ser continuo o fraccionado, pero siempre se debe respetarse el margen de un año para su ejecución.

Ahora bien, si el consultante considera que su situación no se ha realizado bajo estas reglas de aplicación y tampoco ha obtenido una respuesta de la Administración Activa, en este caso el Ministerio de Justicia y Paz, que justifique tal actuación, tiene la opción de presentar un reclamo administrativo, remedio procesal que ofrece la normativa estatutaria para dirimir las disconformidades que cualquier funcionario tenga, respecto a disposiciones o resoluciones que emitan sus superiores. Al respecto, el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil en sus artículos 88 y 89, dispone:

“Artículo 88.- En toda reclamación contra disposiciones o resoluciones de los jefes, cuando el servidor alegue perjuicio causado por ella, se observarán las siguientes reglas:

a) Si se tratare de reclamos contra los jefes inmediatos de cualquier órgano, antes de recurrir al Tribunal de Servicio Civil, **deberá agotarse la vía administrativa**, a cuyos efectos deberá obtenerse un primer pronunciamiento del **superior jerarca de la dependencia de que se trate**, y un **segundo pronunciamiento del Ministro respectivo**. Si el reclamo se presentará contra un acto del propio Ministro, no se requiere más trámite que impugnarlo directamente ante dicho funcionario.

En estos últimos dos casos, **tanto el jerarca como el Ministro, tendrán un plazo máximo de ocho días hábiles para resolver lo procedente**, entendiéndose que el mismo se tendrá por agotado si no se diere respuesta durante su transcurso;

(Inciso reformado por el artículo 1° del Decreto N° 19824 del 27 de junio de 1990)

b) Cumplido el trámite anterior, **si el servidor persistiere en su reclamo, podrá recurrir ante el Tribunal, llenando al efecto los requisitos establecidos en el artículo 81 de este Reglamento**. El Tribunal ordenará levantar información por medio de la Dirección General, si así lo estimare necesario para dictar su fallo, que será definitivo; y

c) La Dirección General cumplirá, en lo que fuere dable, las disposiciones del inciso e) del artículo 43 del Estatuto, y tramitará las respectivas diligencias con intervención del reclamante y del jefe contra quien se dirija la acción. Sin embargo, una vez levantada la información y antes de ser devuelto el expediente al Tribunal, se concederá audiencia al respectivo Ministro, cuando no haya sido parte del asunto, para lo que estime conveniente proponer o manifestar.



Artículo 89.- Si en la reclamación que conforme con el artículo anterior plantear el servidor perjudicado, se comprobare el incumplimiento por parte del jefe de alguna de las obligaciones o prohibiciones prescritas por el Estatuto, el Reglamento o el Código de Trabajo, el Tribunal podrá acordar, por vía de corrección disciplinaria, las sanciones de advertencia y de suspensión, en los términos de los incisos a) y b) del artículo 41 del Estatuto, sin perjuicio de que el Ministro pueda optar por el despido de dicho funcionario, en el supuesto de haberse comprobado que este incurrió en alguna de las faltas graves que determina el artículo 27, inciso a) del presente Reglamento.” (El resaltado no es parte del original)

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

Sin otro particular.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

**CRISTIAN SOTO ARIAS
ABOGADO**



16 de julio de 2024

AJ-OF-305-2024

Señora

Jeniffer Méndez Zamora

Asunto: Consulta “reubicación, traslado”.

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 15 de julio del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

“Por medio de la presente le saludo y a la vez remito la siguiente consulta, la suscrita se encuentra nombrada en propiedad en un Ministerio del Estado. En mayo de este año tuve una reubicación temporal a otro lugar donde estaba ubicada originalmente. Actualmente tengo la posibilidad de irme para otro puesto con un traslado interinstitucional por unos meses, sin embargo, si tuviera que regresar a mi plaza en propiedad debería regresar a mi lugar original de trabajo o donde estoy reubicada actualmente, lo anterior pues la reubicación vence en agosto de este año y para la fecha del vencimiento voy a estar nombrada en la otra institución. Al efectuar la consulta a RRHH me indican que ellos pueden prorrogar la reubicación, no obstante tal y como indique para esa fecha no estaría ni ubicada ni nombrada en ese ministerio. Mi consulta es, ¿puede efectuar una prórroga aun y cuando yo no me encuentre nombrada en ese Ministerio y la plaza se congele? Porque yo creería que no es posible y hasta podría ser una decisión arbitraria de la administración .” (...) (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, el cual es competencia del órgano superior jerárquico y Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución, dado que la descripción del mismo es un asunto de resorte técnico interno.

Ahora bien, de conformidad a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, la misma se encuentra vedada para emitir un criterio que pretenda resolver situaciones concretas o particulares; ya que de resolver la consulta implicaría exceder las competencias que legalmente le han sido encomendadas, suplantando ilegalmente a la Administración Activa quien cuenta con los insumos necesarios, tales como el expediente personal de cada funcionario, acciones de personal, y demás documentos; de conformidad con lo estipulado en los artículos 22 bis) siguientes y concordantes, y 25) del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, para la solución de casos concretos y la toma de decisiones.



Por lo que, de manera atenta y respetuosa, se le sugiere dirigir la consulta formal y directa al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual brinda sus servicios quien deberá revisar, aplicar y resolver la normativa correcta para su caso y situación particular.

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-original firmado-

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA



31 de julio de 2024

AJ-OF-322-2024

Señora
Nicole Jimenez Leiton
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Asunto: Consulta referente a la aplicación de prohibición al salario global.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 24 de julio del 2024, que indica:

“Buenas tardes estimada Directora mi consulta es la siguiente mi persona califica para el salario global en este momento mi plaza es 1A profesional estoy como asesora legal sin embargo aun no estoy incorporada ya que el colegio de abogados no incorpora bachilleres entonces en caso de aplicación de salario global cual sería el mío quedo atenta a la respuesta oportuna”

Resulta conveniente indicarle en primer término 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 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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 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, término que se utiliza para delimitar los temas en los cuales no puede ni debe tener injerencia esta Dirección, ya que son competencia exclusiva de cada Ministerio.

Pese a lo antes 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 rubro



de prohibición contenido en la columna salarial correspondientes al esquema de remuneración denominado salario global.¹

Para tal efecto conviene citar el artículo 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, numeral que brinda el asidero jurídico para establecer la prohibición al el ejercicio liberal de la abogacía, al respecto se 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.” (El resaltado es propio)

En el mismo sentido, la Procuraduría General de la República al analizar este artículo, se pronunció mediante el criterio N° C-306-2021, del 8 de noviembre del 2021, señalando lo siguiente:

*“ 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 [...] de los Poderes Ejecutivo [...] 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. (El destacado es propio)***

De la referencia normativa, se arriba a la conclusión de que la persona que cumpla con los requisitos legales y se encuentre debidamente incorporada al Colegio de Abogados, tienen una prohibición expresamente señalada por ley para ejercer la profesión liberal y por esa limitación, deberá recibir la respectiva compensación, en sentido contrario, este aspecto no podría ser reconocido para los funcionarios que no encajen dentro del supuesto antes descrito.

Ahora bien, pese a lo expuesto, este supuesto debe ser analizado por la respectiva Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, departamento que cuenta con el expediente personal de cada funcionario, de conformidad con el artículo 25 del Reglamento

¹ <https://www.empleopublico.mideplan.go.cr>



al Estatuto de Servicio Civil y con base en la integralidad de insumos que ahí consten, tomará la decisión que en derecho corresponda para cada caso en particular.

Sin otro particular.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Cristian Soto Arias
ABOGADO



31 de julio de 2024
AJ-OF-323-2024

Señora
Dra. Mary Munive Angermüller
Vicepresidenta de la República y Ministra de Salud

ASUNTO: Respuesta al oficio MS-DM-4019-2024.

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Siguiendo instrucciones del Director General del Servicio Civil y con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta remitida vía correo electrónico con el Oficio N° MS-DM-4019-2024 del 30 de julio del presente año, la cual se transcribe a continuación:

“[...] La suscrita tal y como lo establece la normativa nacional dentro de sus funciones y potestades tiene la obligación de juramentar y nombrar representantes de diferentes órganos colegiados, uno de ellos es la “Comisión para la Regulación y Control de la Publicidad Comercial de las bebidas con contenido alcohólico”, establecido por el decreto ejecutivo 37739-S “Reglamento sobre regulación y control de la publicidad comercial relacionada con la comercialización de bebidas con contenido alcohólico”. Ahora bien, dicho cuerpo normativo establece en su artículo quinto lo siguiente:

*Artículo 5°- La Comisión estará integrada por tres representantes titulares y sus respectivos suplentes, **todos funcionarios del Ministerio de Salud, de libre escogencia por el Ministro de Salud. Las personas que integran la Comisión deben tener competencia técnica en los temas de salud pública, adicciones, derecho, publicidad y de género. La comisión podrá solicitar el criterio de expertos.**”*

*Dicho lo anterior, resulta fundamental consultar **si cualquier funcionario del régimen del servicio civil del Ministerio de Salud que cumpla con la competencia establecida por el articulado antes citado, puede formar parte de dicho órgano colegiado, o si por el contrario solo algunos profesionales según clase profesional pueden realizar dichas funciones.**” (El destacado es propio)*

En atención a las 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).

De conformidad con lo expuesto y en apego al principio de legalidad consagrado en el ordinal número 11 de la Constitución Política y su homónimo de la Ley General de la Administración Pública, se pone en conocimiento de la consultante que esta Asesoría Jurídica se encuentra vedada para conocer el asunto de marras, debido a que no se cumplen los requisitos de admisibilidad que exige la normativa indicada.

Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Cristian Soto Arias
ABOGADO



31 de julio de 2024
AJ-OF-324-2024

Señor (a)
Denunciante

Asunto: “RV: Respuesta a escrito DG-AU-OF-032-2024 del 24 julio 2024”.

Estimado señor (a):

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a atender la denuncia efectuada por correo electrónico y trasladada a esta Asesoría Jurídica el 25 de julio del presente año, mediante la cual manifiesta haber varias irregularidades en cuanto al nombramiento de un funcionario de la Administración Pública, propiamente en el Ministerio de Seguridad Pública; se hace de su conocimiento que dicha denuncia fue debidamente resuelta por la Unidad competente de esta Dirección General, por esta razón se da por atendida.

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, cuya competencia corresponde al órgano superior jerárquico de la Institución o administración activa, dado que la descripción del mismo es un asunto de resorte interno.

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA



21 de agosto de 2024

AJ-OF-344-2024

Señora

Noely Dayana Arias Angulo

Ministerio de Hacienda

Asunto: Consulta referente a la aplicación del salario global.

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 6 de agosto del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

“(...) en mi caso en particular me corresponde el cambio de salario compuesto a salario global, según los siguientes hechos:

- 1. Tuve un nombramiento interino en el Ministerio de Hacienda, a partir del 16 de junio del 2018 al 15 de junio de 2023, en el puesto Oficinista de Servicio Civil 02.*
- 2. Tuve un nombramiento en propiedad en el Ministerio de Hacienda, a partir del 16 de junio de 2023 al 15 de junio de 2024, en el puesto Técnico de Egresos.*
- 3. Se me realiza un traslado en propiedad en el Ministerio de Hacienda a partir del 16 de junio del 2024, en el puesto ocupado actualmente como Técnico de Servicio Civil 03 (...).”*

Sobre el particular y previo a atender la consulta, debe aclararse que, respetando las competencias legales que le asisten, 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.

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.

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, analizando las normas jurídicas que puedan ser aplicables, por lo tanto, se trae a colación que, la Ley Marco de Empleo Público entró a regir a partir del 10 de marzo del año 2023, y dicha ley y su

reglamento son los que vienen a implementar y regular todo lo concerniente al pago de los salarios globales, su aplicación, reglas de transición y supuestos de inaplicación.



Ahora bien, con el fin de analizar la normativa de previa cita, es menester señalar lo establecido en los artículos 36 y 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero de 2023, así mismo, las Circulares N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023 / DG-CIR-016-2023 del 6 de diciembre de 2023 y MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0012-2023 / DG-CIR-017-2023 del 13 de diciembre de 2023, mismas que se adjuntan en el link para su conocimiento y estudio:

- https://www.empleopublico.mideplan.go.cr/circulares_directrices_criterios

Seguidamente, los artículos 36 y 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público señalan:

“...Artículo 36.- Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición. *El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se regulan en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, o bien en puestos de alta jerarquía, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral.*

Por su parte, 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 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:*

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)

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.

ii. En caso de que el salario global del nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que le correspondería, la persona será remunerada en el nuevo puesto con el esquema de salario compuesto.



b) Salario compuesto alcanza al salario global en virtud de la aplicación de aumentos anuales o por costo de vida: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando el salario global fijado para la clase de puesto o nomenclatura ocupada sea igualado o alcanzado por el salario compuesto bruto nominal de la persona.

Bajo este supuesto, se entenderá que el salario compuesto iguala o alcanza al salario global cuando, siendo previamente más bajo, con la aplicación de cualquier incremento o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico vigente, se igualaría o superaría el monto del salario global, aspecto que deberá ser analizado mes a mes para realizar las (sic) cambios de esquema salarial correspondientes.

c) Salario global alcanza al salario compuesto, en virtud de la aplicación de reajustes salariales por costo de vida o redefinición salarial: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando el salario global asociado a la clasificación o nomenclatura del puesto ocupada por la persona, alcance al salario compuesto bruto nominal que la persona devenga".

d) Ascenso en propiedad a un puesto al que se ascendió previo al 10 de marzo de 2023: las reglas de transición al esquema de salario global o apego al esquema de salario compuesto indicadas en los sub incisos i y ii del inciso a) de este artículo 36, 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 de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público y posteriormente, sin mediar interrupción en dicho nombramiento interino, 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, siendo esta circunstancia la que hará posible la aplicación de los sub incisos indicados.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)

TRANSITORIO ÚNICO. - En cuanto a las personas con nuevos nombramientos o movimientos a partir del 10 de marzo de 2023 a la fecha de entrada en vigor de la presente reforma, a solicitud de éstas ante las respectivas unidades de recursos humanos, se deberá revisar la correcta aplicación del artículo 36 en virtud de la presente reforma y aplicar las medidas administrativas correspondientes.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44199 del 6 de setiembre del 2023)

Artículo 37.- Supuestos de inaplicación del salario global. El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupan en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:



a) *Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, una persona que perciba su remuneración con base en esquema de salario compuesto se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad, por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.*

b) *En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:*

i. *Un reingreso al servicio público mediando continuidad laboral, siempre que el nombramiento con el cual se da el reingreso sea en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive de nivel inferior a la que ostentaba en el nombramiento precedente al reingreso.*

(Así reformado el sub inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)

ii. *Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuta, u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto.*

En ambos supuestos no se podrá aplicar de forma automática el salario global, sino que se deberán aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

c) *A quienes al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario compuesto bruto que sea menor al salario global inherente a la clasificación de su puesto.*

A las personas que estén en esta situación se les respetará el pago de salario total ordinario y se le efectuarán ajustes por anualidades o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los complementos inherentes, hasta que el salario compuesto bruto respectivo alcance al salario global respectivo en los términos reglados en el artículo anterior de este reglamento.

d) *A quienes de previo a entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario en esquema compuesto que sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.*

A las personas que estén en esta situación, se les respetará el pago de salario total ordinario, pero no se les efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base ni en los complementos inherentes o su composición, hasta que el

salario global alcance al salario compuesto bruto que devenga la persona, debiendo hacerse efectivo el traslado al régimen de salario global en los términos del artículo anterior del presente reglamento.

Análoga condición se deberá asumir cuando respecto a una persona, estén pendientes de materializarse ajustes salariales individuales o generales, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, que se hubiesen consolidado desde antes de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese régimen entrara en vigor, conforme con la normativa que estuviese vigente en ese momento y esté pendiente la resolución por parte de la Administración. Lo anterior, siempre que el ajuste individual o general, derive para la



persona, en un monto de salario total, bruto y ordinario, mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global...”
(La cursiva y señalado es propio).

En resumen, del texto anterior se determina lo siguiente:

1. Implementación y reglas de transición:

a. A partir 10 de marzo del año 2023 -fecha de entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público-, todas las personas de nuevo ingreso en una institución pública o de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral se les debe aplicar de forma inmediata el salario global.

b. Todos los funcionarios contratados de forma previa a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se les debe aplicar el cambio del esquema de salario compuesto a salario global según las reglas de transición establecidas de la siguiente manera:

b.1. Ante un nombramiento nuevo en otra institución para la que actualmente labora o en movimientos superiores, siempre y cuando estos sean ascendentes sin importar que los mismos sean en propiedad, interino, de confianza o de alta jerarquía, con la excepción que el salario compuesto que ostenta la persona funcionaria sea mayor al salario global correspondiente al asignado para el puesto en ascenso que adquirió la persona servidora.

b.2. Cuando el salario compuesto es más bajo que el salario global fijado para la clase de puesto o nomenclatura ocupada por la persona funcionaria y por causa de aumentos anuales o por costo de vida se iguala o supera el monto de salario global.

b.3. Cuando el salario compuesto es mayor al salario global fijado para la clase de puesto o nomenclatura ocupada por la persona funcionaria y debido a la aplicación de reajustes salariales por costo de vida o redefinición salarial.

b.4. Cuando la persona servidora previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo público ostentaba un puesto en propiedad y fue ascendido de forma

interina, pero posterior al 10 de marzo de 2022 adquiere la propiedad del ascenso interino.

2. Supuestos de inaplicación:

a. A partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público -10 de marzo del año 2023- la persona funcionaria que perciba salario compuesto, se reincorpore al puesto que ha mantenido nombramiento, sin importar que los mismos sean en propiedad o interino, al haber finalizado la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto, es decir, regresa a su puesto anterior, por ejemplo: Licencias, permisos.



b. En los nuevos nombramientos a partir de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público en los siguientes supuestos:

b.1. Cuando la persona funcionaria reingresa al servicio público en el cual mantuvo siempre la continuidad laboral.

b.2. Ante movimientos de personal que no sufran un cambio en la clasificación de puesto o sea homóloga.

En ambos casos se deberán aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

c. A quienes, de previo a ingresar al nuevo régimen de salario global, que el salario devengado sea menor al salario global inherente a la clasificación de su puesto, no obstante, se les realizarán los ajuste correspondiente hasta alcanzar el salario global respectivo.

d. A quienes, de previo a ingresar al nuevo régimen de salario global, que el salario devengado sea mayor al salario global inherente a la clasificación de su puesto, se mantendrá sin ajustes o incrementos salariales, hasta que el salario global alcance el salario compuesto bruto percibido.

Finalmente, reiterar que de conformidad a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, la misma se encuentra vedada para emitir un criterio que pretenda resolver situaciones concretas o particulares; ya que de resolver la consulta implicaría exceder las competencias que legalmente le han sido encomendadas, suplantando a la Administración Activa quien cuenta con los 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, damos por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



28 de agosto de 2024

AJ-OF-354-2024

Señor
Henry Ureña Bonilla
Ministerio de Educación Pública

Asunto: Consulta referente al Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público

Estimado señor:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 22 de agosto del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

“(...) Yo tengo 11 años de trabajar de sustituto de una profesora del área, la cuál a su vez trabaja en Bachillerato Internacional, ella tiene su propiedad y además de eso la posibilidad de congelar su plaza o parte de ella para ejercer en el otro lado, mientras yo sigo a expensas de los movimientos que ella quiera hacer y de ahí siempre dependerá la totalidad de lecciones que me puedan dar, asumiendo que la prórroga que ostento es de 18 lecciones.

Simplemente consulto, es justo que yo me vea inhabilitado a participar de este proceso de aplicación del transitorio IX, debido a que ni a la compañera le dan propiedad en las lecciones que tiene por mucho tiempo en BI, ni a mí que estoy en su lugar en el sistema regular. Si a ella la devuelven por A o por B razón, yo habré perdido la oportunidad de optar por una propiedad, mientras que ella gozó de dos posibilidades y si una no le fue otorgada sencillamente retoma lo que tenía y yo quedo “tirando tablas” como decimos en el argot popular (...).” Lo resaltado es propio.

Sobre el particular y previo a atender la consulta, debe aclararse que, respetando las competencias legales que le asisten, 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.

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.

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, se trae a colación que, el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público N°10159, que entró a regir el 10 de marzo del año 2023, consiste en **realizar los nombramientos en propiedad de las**



personas funcionarias interinas en un mismo puesto vacante, de forma ininterrumpida, es decir, de aquellas plazas que se encuentran vacantes con nombramientos interinos por una misma persona funcionaria por más de dos años ininterrumpidos, esto de acuerdo a lo estipulado por los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, y basado en el Plan de procedimientos del Ministerio de Educación Pública, solicitado mediante el Transitorio IX de la ley en mención.

Ahora bien, con el fin de analizar la normativa de previa cita, es menester señalar lo establecido en el Transitorio IX y artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público, así mismo, las Resoluciones N°s: DG-RES-88-2023 del 7 de julio del 2023 / DG-CIR-9-2024 del 29 de febrero de 2024, emitidas por la Dirección General de Servicio Civil, la Circular N° MIDEPLAN-DM-CIRC-0001-2024 DG-CIR-4-2024 del 17 de enero del 2024 y el “*Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario, en aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público*” del 1 de agosto del 2024 del Ministerio de Educación Pública, mismas que se adjuntan en el link para su conocimiento y estudio:

- [TRANSITORIO IX LMEP N°10159 – Dirección de Gestión del Talento Humano](#)

Cabe destacar que, en el mismo enlace, se encuentra un apartado donde puede consultar si califica para la aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco del Empleo Público, en el cual debe descargar el archivo de consulta y seguir las instrucciones que se detallan en el instructivo.

Seguidamente, el Transitorio IX y artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público, señalan:

“...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

“...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...". Lo resaltado es propio

De conformidad con lo expuesto, se tiene que **para nombrar en propiedad en la plaza vacante**, la persona que la esté ocupando en forma interina por un período no menor a dos años, **se le considerará de forma prioritaria**, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada y dispone expresamente que el proceso para el nombramiento en propiedad, deberá contemplar el concurso de valoración de méritos -idoneidad comprobada que implica mérito, desempeño y capacidad-, establecido en el artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público.

Sobre el particular, la Procuraduría General de la República en el Dictamen 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.

Adicionalmente, es menester señalar que, los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad y están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella -artículo 11 de la Constitución política y su homónimo de la Ley General de la Administración Pública-, es decir, los operadores jurídicos están llamados a aplicar la norma jurídica, por lo tanto, no les corresponde juzgar si la redacción de la norma o lo que el legislador señaló es justo o no para los administrados, toda vez que el operador jurídico está llamado a dar cabal cumplimiento a la norma jurídica.

Finalmente, reiterar que de conformidad a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, la misma se encuentra vedada para emitir un criterio que pretenda resolver situaciones concretas o particulares; ya que de resolver la consulta implicaría exceder las competencias que legalmente le han sido encomendadas, suplantando a la Administración Activa quien cuenta con los 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, damos por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



28 de agosto de 2024

AJ-OF-355-2024

Señora

María Gabriela Arias Núñez

Contadora

Ministerio de Cultura y Juventud

ASUNTO: Consulta referente a reconocimiento de experiencia profesional.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a su consulta remitida vía correo electrónico del 21 de agosto del 2024, que indica:

“Me gustaría saber de ser posible si pueden emitir un criterio en mi caso particular, para poder tener un respaldo ante los distintos concursos ya sea en el Ministerio de Cultura, donde actualmente me destaco en forma interina como Contadora a la cabeza del proceso contable del Museo de Arte y Diseño contemporáneo, en un Técnico 3, pero que cuando la suscrita participa en los distintos concursos de puesto profesional 2, indican que no me pueden tomar en cuenta dado que no he ocupado un puesto profesional mientras he realizado las funciones contables.”

Una vez vista su 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 de 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.

Aclarado lo anterior y analizada su consulta, se le informa que el tema consultado es un asunto de resorte interno, término utilizado para separar los asuntos que son de atención exclusiva de las respectivas oficinas de Recursos Humanos de las instituciones cubiertas por el Régimen Estatutario, en este caso el reconocimiento de la experiencia profesional, lo anterior en virtud de que son esas dependencias la que cuenta con el respectivo expediente personal de cada funcionario y con base en los documentos que ahí consten, es que se pueden adoptar una decisión ajustada a cada caso particular.



Pese a lo antes 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 refiere al requisito de experiencia profesional, figura que para ser acreditada, debe cumplir con los requisitos establecidos en la circular N° DG-CIR-005-2020 del 21 de febrero de 2020, documentó que unificó los presupuestos para el reconocimiento de dicha figura.

Sobre el particular, es importante señalar que la resolución de cita establece supuestos puntuales para computar la experiencia profesional, la experiencia general y la experiencia en supervisión de personal, resultando de interés para la consultante, el criterio técnico utilizado para el reconocimiento de la experiencia profesional, al respecto la circular anteriormente indicada establece:

“Para la consideración de la experiencia profesional que haya tenido la persona servidora o candidata a empleo, se deben reunir las siguientes condiciones:

1.1. Haberse obtenido a partir del momento en que la persona servidora o candidata obtuvo como mínimo el grado académico de Bachiller Universitario

1.2. Debe corresponder al ejercicio de actividades y tareas a nivel profesional, para cuyo desempeño se requiera dicho grado académico como mínimo.

1.3. En el período de ejercicio de las labores profesionales, la persona servidora o candidata, debía estar incorporada al Colegio Profesional respectivo. Se obvia este requisito solo en los casos en los que:

No exista Colegio Profesional o existiendo éste no exija la colegiatura o bien no lo exija para el ejercicio del correspondiente grado profesional

· Cuando la experiencia se haya obtenido en el ámbito privado y la correspondiente empresa y el Colegio Profesional no lo haya exigido para el desempeño del puesto. Esta norma, no aplica en el caso de los profesionales que se desempeñan de forma liberal, cuya Ley del Colegio Profesional, exija la colegiatura para el desempeño de funciones profesionales (caso de los Abogados, Médicos, Contadores Públicos, Psicólogos, Trabajadores Sociales, Arquitectos, entre otros).

1.4 La Experiencia obtenida en labores Ad Honoren, Consultorías, Asesorías en instituciones públicas o privadas, pueden ser reconocidas siempre y cuando se encuentren dentro de los supuestos 1.1, 1.2 y 1.3 precedentes.

1.5. La experiencia obtenida en puestos cuya clasificación no guarda relación con las tareas encomendadas, debe considerarse siempre y cuando el caso se encuentre entre lo estipulado en los puntos 1.1, 1.2. y 1.3 precedentes.”

De la circular de cita, se expone de forma clara los presupuestos para el reconocimiento de la experiencia profesional, requisitos que al estar plasmados de forma taxativa, no permite margen de discrecional en



el análisis de los mismos; sin embargo, esta Dirección se encuentra vedada para realizar este análisis, lo anterior en virtud de las competencias otorgadas por el bloque de legalidad vigente.

Finalmente, es oportuno señalar que, luego de que la Administración Activa – Ministerio de Cultura y Juventud – resuelva lo que corresponda sobre el caso concreto, si un servidor o grupo de servidores no obtiene respuesta satisfactoria a sus pretensiones dentro del centro de trabajo para el cual presta sus servicios, éste o éstos pueden acudir al Tribunal de Servicio Civil, observando el procedimiento de reclamo administrativo que establece el artículo 88, incisos a) y b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21, del 14 de diciembre de 1954.

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

Sin otro particular.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

CRISTIAN SOTO ARIAS
ABOGADO



5 de setiembre de 2024

AJ-OF-369-2024

Señor

Gerardo E. Vargas Arguello

Órgano Director

Ministerio de Obras Públicas y Transportes

Asunto: “Solicitud de Información”

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta planteada mediante oficio sin número de fecha 26 de agosto del 2024, remitido a esta Dependencia vía correo electrónico en la misma fecha, con el que solicita se atienda lo siguiente:

“... para solicitarle se me indique si en esa Dirección de Servicio Civil, existe alguna resolución que trate el tema de la medida cautelar de suspensión de labores, pero con goce de salario.

“Mi pregunta va dirigida, en cuanto a si la Dirección General de Servicio Civil por medio de la dirección que usted representa, ha emitido criterio jurídico en cuanto a las obligaciones de los servidores que sean suspendidos de labores con goce de salario, por ejemplo, si están impedidos para salir del país estando suspendidos, o si lo hacen si deben solicitar autorización a sus jefes para hacerlo.

Lo que se le pregunta, es muy importante para el suscrito, dado que he buscado jurisprudencia de los Tribunales y pronunciamientos en la Procuraduría General de la República, y si bien hay muchos documentos que desarrollan el tema del permiso con salario como medida cautelar, no se ha encontrado alguno que desarrolle el punto de las obligaciones del servidor que es suspendido, como el ejemplo que indico de salir del país encontrándose suspendido de funciones con goce de salario sin solicitar permiso a sus jefes.” (...) (La cursiva y subrayado es propio).

Vista y analizada la consulta planteada, es conveniente 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), 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". (La cursiva es propia)

Aclarado lo anterior, se hace necesario realizar una pequeña reseña de forma general sobre la figura de la medida cautelar y su finalidad, y para mayor comprensión, en la Resolución N°4420-2003 de las 09:21 horas del 23 de mayo del 2003 de la Honorable Sala Constitucional, se menciona lo siguiente:

(...)

"V.- Sobre la naturaleza de las medidas cautelares.- Anteriormente la Sala ha establecido que las medidas cautelares en el procedimiento administrativo no tienen una naturaleza sancionadora siempre que se respeten los límites de razonabilidad y de instrumentalidad que las define. Es decir, la Administración Pública al iniciar un procedimiento que tiene como fin investigar la verdad real de los hechos que se denuncian, puede de oficio imponer una serie de medidas de carácter temporal y precautorio, para que durante la tramitación del proceso no se sigan vulnerando las disposiciones legales que eventualmente podrían estar siendo quebrantadas, o bien, no se siga presentando la situación conflictiva que se haya denunciado. La naturaleza de este tipo de medidas obedece a una razón de carácter práctico, la cual es el aseguramiento y garantía de cumplimiento de la decisión final que se adopte. De allí su carácter temporal, ya que se impone mientras se desarrolla un procedimiento ordinario, es decir, sólo sobrevive hasta que se tome una decisión definitiva; y por otro lado, su naturaleza instrumental, porque pretenden garantizar provisionalmente la eficacia del acto final que se dicte." (...). (La cursiva y subrayado es propio).

Como puede observarse, la resolución mencionada destaca que la naturaleza de la medida cautelar no es una disposición sancionatoria sino más bien de carácter temporal y previsorio, es decir; se adopta este tipo de medida mientras se realiza el proceso investigativo sobre determinada situación, previendo que el proceso no se vea entorpecido o vulnerado y persiste hasta que se tome una decisión definitiva, medida o resultado, que puede ser tomada en cualquier momento del proceso de investigación por parte del órgano asignado. Sobre lo antes mencionado, la Sala Constitucional ha establecido:

"...La doctrina entiende que la instrumentalidad y la provisionalidad son dos características fundamentales de las medidas cautelares y que sus principales elementos configurativos, exigen que deban ser : a) lícitas y jurídicamente posibles; b) provisionales, puesto que se extinguen con el dictado del acto final; c) fundamentadas,



es decir, tener un sustento fáctico real con relación al caso particular; d) modificables, en el sentido que son susceptibles de aumentarse o disminuirse para adaptarlas a nuevas necesidades; e) accesorias, puesto que se justifican dentro de un proceso principal; f) de naturaleza preventiva, ya que tienen como objeto evitar inconveniencias a los intereses y derechos representados en el proceso principal; g) de efectos asegurativos, al pretender mantener un estado de hecho o de derecho durante el desarrollo del proceso, previniendo situaciones que puedan perjudicar la efectividad de la sentencia o acto final; h) ser homogéneas y no responder a características de identidad respecto del derecho sustantivo tutelado, con el fin de que sean medidas preventivas efectivas y no actos anticipados de ejecución."... (Sentencia número 7190-94 de las 15:24 horas del 6 de diciembre de 1994, Sala Constitucional). (La cursiva es propia).

Como puede observarse, la medida cautelar conlleva determinados presupuestos para que pueda ser valorada a la hora de ser impuesta, mientras se desarrolla el proceso de investigación encaminado a buscar una posible medida disciplinaria.

Dentro de la gama de posibilidades para optar por la imposición de una medida cautelar, una de ellas podría ser la que nos trae a consulta, es decir, la suspensión del funcionario con goce de salario, entendiéndose que ésta se da como medida de prevención, sin romperse la relación o continuidad laboral, por lo que el funcionario suspendido continua conservando la relación de servicio con el patrono, manteniendo las responsabilidades, derechos y obligaciones que esa investidura conlleva, en virtud de no haber una sanción definitiva por parte del procedimiento o investigación que se le encuentre realizando.

Con respecto a la consulta de si esta Dirección General ha emitido resoluciones o criterios sobre las obligaciones de los servidores que sean suspendidos de labores con goce de salario, y se ejemplifica el "impedimento de salida del país estando suspendidos, o si lo hacen si deben solicitar autorización a sus jefes", se le informa que no, no hay criterios que se hayan emitido con respecto a este tema.

Lo anterior, ya que este escenario -impedimento de salida del país- es reserva de ley, ya que es una limitación a una libertad pública de la libertad de tránsito, consagrado en el numeral 22 de la Constitución Política, que reza de la siguiente manera:

"Todo costarricense puede trasladarse y permanecer en cualquier punto de la República o fuera de ella, siempre que se encuentre libre de responsabilidad, y volver cuando le convenga. No se podrá exigir a los costarricenses requisitos que impidan su ingreso al país." (La cursiva es propia).



Recayendo esta potestad de restricción al libre tránsito en la autoridad judicial competente, y así se encuentra estipulado en la Ley General de Migración y Extranjería N°8764, en el artículo 76 que establece:

“La autoridad migratoria podrá impedir la salida del país a toda persona:

2) *Que tenga impedimento de salida ordenado por la autoridad judicial competente.”* (La cursiva es propia).

En conclusión, la adopción de una medida cautelar es de carácter preventivo y temporal, -entre otros presupuestos-, como consecuencia de la apertura de un procedimiento de investigación que se le hace a determinado funcionario con el fin de que, durante la investigación, el servidor no entorpezca la labor investigativa del órgano designado para los efectos. El fin del procedimiento, es la búsqueda de la verdad real de los hechos, persistiendo la relación laboral con el patrono, por lo que los derechos y obligaciones del funcionario no se pierden o extinguen mientras se encuentre suspendido, al contrario, debe encontrarse el servidor disponible y pendiente al llamado del patrono para cuando lo requiera, contrario sensu podría incurrir en faltas a sus deberes de funcionario público.

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA



13 de setiembre de 2024

AJ-OF-387-2024

Señor

Ariel Emilio Torres Jiménez

Dirección General de Adaptación Social

Asunto: Consulta referente a nombramiento

Estimado señor:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 28 de agosto del 2024, vía correo electrónico, a esta Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

*“(..)**Primero:** Puede una institución pública arrogarse y apartarse del principio de legalidad para revocar un nombramiento que ha (sic) había sido autorizado, por hechos presentados en otra institución pública de índole reglamentario, lo cual en todo caso está sujeto a un procedimiento disciplinario de conformidad con lo instituido en la Ley General de la Administración Pública, con el fin de averiguar la verdad real de los hechos.*

***Segundo:** Está facultada una institución pública para revocar un nombramiento por hechos que deben ser valorados por una instancia judicial de posible sanción penal, sin haberse dictado una sentencia condenatoria firme que haya demostrado la culpabilidad de una persona, a pesar de que priva el principio constitucional de inocencia, tutelado por los artículo 39 de la Constitución Política, 11 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos?*

En ese orden de ideal, la Sala Constitucional en su reiterada jurisprudencia referencia: “...ninguna persona puede ser considerada ni tratada como culpable mientras no haya en su contra una sentencia conclusiva firme, dictada en un proceso regular y legal que lo declare como tal después de haberse destruido o superado aquella presunción.” (Exp: N° 10-011957-0007-CO Res: N° 2010-016202)

***Tercero:** Para la selección y el nombramiento de una persona en una “plaza del sector público presupone que el servidor ha demostrado su idoneidad para el puesto. Dicha idoneidad implica el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para el puesto y la demostración, por los medios técnicos*



correspondientes, de que el servidor escogido tiene la habilidad y capacidad de desempeñar el cargo para el que se le está nombrando (...)”. Lo resaltado es propio.

Sobre el particular y previo a atender la consulta, debe aclararse que, respetando las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, 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.

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.

Aclarado lo anterior, y a efectos de atender la primera pregunta planteada es menester señalar que el concepto del Principio de Legalidad, consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homónimo de la Ley General de la Administración Pública; abarcan todo el marco de legalidad vigente, que comprende todas las leyes y demás normas jurídicas del ordenamiento jurídico, y presupone *“que los actos y comportamientos de la Administración deben estar regulados por norma escrita, lo que significa desde luego el sometimiento a la Constitución y a la ley, preferentemente, y en general a todas las normas del ordenamiento*



jurídico –reglamentos ejecutivos y autónomos especialmente-; o sea, en última instancia, a lo que se conoce "el principio de juridicidad de la Administración". En este sentido es claro que, frente a un acto ilícito o inválido, la Administración tiene, no solo el deber sino la obligación, de hacer lo que esté a su alcance para enderezar la situación." (Voto 897-98 del Tribunal Constitucional y Dictamen de la Procuraduría General de la República C-008-2000 del 25 de enero del 2000). (Lo resaltado es propio)

Aclarado lo anterior, la forma en que se realizó la interrogante, no es factible para esta Área dar una respuesta concreta, reiterando que es competencia del órgano superior jerárquico la resolución del caso concreto, pues es ésta quien cuenta con los insumos necesarios y además, es demasiada amplia la gama de supuestos y aristas que se pueden generar al no haberse planteado un cuadro fáctico que denote contrariedad o duda en la aplicación de la norma,

Con respecto a la segunda pregunta, 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."

Ahora bien, se debe tener presente que, le corresponde a el/la Ministro (a) del ramo, como máximo jerarca de la institución, o bien a la autoridad en que este delegue, de conformidad con el artículo 140 inciso 2) de la Constitución Política y 12 del Estatuto de Servicio Civil, realizar los nombramientos, así como los despidos y ceses de las personas funcionarias.

"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". (Lo resaltado es propio)

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 competencia 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° 00862-2023 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:

*"(...) **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)."*

De la cita anterior, se desprende que la anulación de un nombramiento de un postulante, es factible máxime si la persona oferente no cumple con los requisitos mínimos establecidos que requiere un puesto específico, es decir, el nombramiento no genera un derecho adquirido.

Con respecto a la última pregunta planteada, sobre la idoneidad para el puesto, es preciso aclararle que el Principio de Idoneidad Comprobada, tiene asidero legal en el numeral 192 de nuestra Constitución Política, el cual dispone literalmente:

*"Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos **serán nombrados a base de idoneidad comprobada** y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos". Lo resaltado es propio.*

El principio de idoneidad comprobada tiene como finalidad que los nombramientos que se realizan en los puestos públicos, recaigan en las personas más aptas para desempeñarlos, con lo cual se busca satisfacer la eficiencia en las actuaciones de la Administración Pública, y éste comprende la capacidad para desempeñar un puesto específico y su contenido dependerá, en cada caso concreto, de las características peculiares, particulares y requisitos de la vacante que se debe llenar y del perfil requerido para llenarla, compuesto por aquellas condiciones



físicas, psíquicas y /o morales que debe poseer el titular del puesto, tomando como parámetro las necesidades del servicio público.

Ahora bien, tal y como lo señalamos en el apartado anterior, el ingreso al régimen de empleo público requiere necesariamente de la demostración de la idoneidad comprobada para el puesto, además del cumplimiento por parte del candidato, de los requisitos mínimos exigidos y establecidos en el Manual de Clases y Especialidades de esta Dirección General, que establece los requisitos y propósitos para ocupar un puesto de Trabajar Calificado de Servicio Civil 2, así mismo, se adjunta el links para su conocimiento y estudio:

https://www.dgsc.go.cr/ts_clases/Manuales/1%20Manual%20de%20Clases%20actualizado%20al%202021-8-2024/SERIE%20TRABAJOS%20CALIFICADOS.pdf

En este tanto, tenemos que, el artículo 20 del Estatuto de Servicio Civil dispone, en lo que interesa:

“Para ingresar al Servicio Civil, se requiere:

- a) *Poseer aptitud moral y física propias para el desempeño del cargo, lo que se comprobará mediante información de vida y costumbres y certificaciones emanadas del Registro Judicial de Delincuentes, del Archivo Nacional, del Gabinete de Investigación y del Departamento respectivo del Ministerio de Salud;*
(...)
- c) *Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el “Manual Descriptivo de Empleos del Servicio Civil” para la clase de puesto de que se trate;*
- d) *Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que contemplan esta ley y sus reglamentos;*
(...)
- e) *Pasar el período de prueba;”.* Lo resaltado es propio

Como se señaló anteriormente, existen diferentes tipos de idoneidad: moral, física y psíquica, cada uno de las cuales requiere de diferentes mecanismos para su comprobación, como lo señala el artículo 15, párrafo primero, del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil:

“Todo aspirante a servir un puesto dentro del Régimen de Servicio Civil, deberá someterse a los concursos, investigaciones, pruebas, exámenes y demás procedimientos y recursos técnico-científicos que estime convenientes la Dirección General, con el objetivo de verificar que la persona reúna las condiciones físicas,



morales y psicológicas y otras requeridas para el desempeño exitoso del cargo”.

Lo resaltado es propio

Para comprobar la idoneidad moral de una persona se investigan sus antecedentes, en ese sentido, el artículo 9, inciso c) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil señala, en lo que interesa:

“Son requisitos para ingresar al Servicio Civil, aparte de lo establecido por el artículo 20 del Estatuto, los siguientes:

(...)

- a) **Poseer aptitud física, psíquica y moral satisfactorias. Para este efecto se realizarán las investigaciones que se estimen pertinentes, para lo cual las instituciones y servidores públicos brindarán toda información que les sea requerida. Si como resultado de dichas investigaciones se comprobare que los candidatos no poseen aptitud satisfactoria, se podrá, en forma temporal o indefinida, no tramitar las ofertas o la elegibilidad del candidato”.**

Para verificar el cumplimiento de este requisito, las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, solicitan a los oferentes rendir una declaración jurada sobre este supuesto, mediante el Oficio Circular Gestión -01-2005 del 4 de enero del 2005 y la Circular N° AGRH-CIR-002-2024 del 08 de agosto del 2024, referente a la Actualización del Formulario de Declaración Jurada para los movimientos de personal, sobre despido, parentesco, prestaciones legales, inelegibilidad, antecedentes judiciales y requisitos, por consiguiente, la Administración Activa, está imposibilitada para nombrar a un funcionario si este no reúne las condiciones o requisitos establecidos para el puesto.

Debido a lo expuesto, es importante señalar que, le corresponde resolver el caso concreto a la Administración Activa, 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, damos por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA



25 de setiembre de 2024

AJ-OF-397-2024

Señor

Walter Chaves Herrera

Ministerio de Cultura y Juventud

Asunto: Consulta sobre la 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 16 de setiembre del 2024, vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

"(...) en caso de que exista una Reforma Integral del Reglamento Autónomo, no parcial, si es necesario llenar la matriz que señala la misma, siendo que no existiría coherencia ni relación entre el Reglamento que se deja sin efecto y la propuesta nueva". 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 xxxx
CAPÍTULO I Disposiciones generales Artículo 1º—Del ámbito de aplicación del reglamento: El presente Reglamento Autónomo de Servicio que en adelante se denominará xxxx	CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Artículo 1.- Ámbito de aplicación. El presente Reglamento Autónomo de Servicio que en adelante se denominará xxxx	xxxx
Artículo 8º- De la jornada ordinaria: La jornada ordinaria de servicio xxxx	CAPÍTULO III TELETRABAJO Artículo 8.- Teletrabajo. Es toda modalidad de prestación de	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



4 de octubre de 2024

AJ-OF-412-2024

Señor

Óscar Hernández González

Profesor

Ministerio de Educación Pública

Asunto: Reincorporación al Régimen de Servicio Civil posterior a la inelegibilidad de un funcionario.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida mediante correo electrónico del 26 de septiembre del año 2024, que indica:

“Cuánto tiempo después -transcurridos 10 años, puedo volver a optar por trabajar para el sector público, así como para el Ministerios de Educación Pública?”

Una vez vista su 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 de 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.

Aclarado lo anterior se le brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, tomando en consideración que su interrogante refiere la figura de inelegibilidad.



Sobre el particular, conveniente indicar que la inelegibilidad, tiene asidero jurídico en los artículos 20 del Estatuto de Servicio Civil, 9 inciso d) de su Reglamento y en la Resolución N° DG-091-2013 del 4 de julio del 2013, normativa que establece el debido proceso para autorizar el ingreso y/o reingreso de oferentes al Régimen de Servicio Civil, sometiendo el tamiz de la decisión a factores de idoneidad, aptitud y parentesco, al respecto la Resolución citada indica en sus artículos 3 y 4 establece:

“Artículo 3: En aquellos casos en los que a partir de la indicada valoración inicial, exista duda sobre la idoneidad de la persona, al demostrarse que previamente ocurrió la pérdida de esa idoneidad para el ejercicio de un cargo público, se procederá mediante análisis de investigación psico-social, a determinar si se mantiene dicha condición o se ha recuperado la idoneidad para formar parte del Régimen Estatutario. (El resaltado es propio)

Artículo 4: Lo anterior se comprobará mediante el análisis detallado y profundo, a partir de la valoración inicial específica, que amerite una ampliación de la información de vida y costumbres, y certificaciones emanadas del Registro Judicial de Antecedentes de la Corte Suprema de Justicia, así como cualquier otro documento y técnica de investigación que a juicio de la Dirección General de Servicio Civil se requiera.” (El resaltado es propio)

Ahora bien, para delimitar el objeto de lo consulta, hay que señalar que el artículo 9 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, además de establecer la inelegibilidad preceptuada en el inciso d) también establece en su inciso c) los requisitos de idoneidad para ocupar un puesto en el Régimen de Méritos, al respecto indica:

“Artículo 9° - Son requisitos para ingresar al Servicio Civil, aparte de lo establecido por el artículo 20 del Estatuto, los siguientes:

[...]

c) Poseer aptitud física, psíquica y moral satisfactorias. Para este efecto se realizarán las investigaciones que se estimen pertinentes, para lo cual las instituciones y servidores públicos brindarán toda información que les sea requerida. Si como resultado de dichas investigaciones se comprobare que los candidatos no poseen aptitud satisfactoria, se podrá, en forma temporal o indefinida, no tramitar las ofertas o la elegibilidad del candidato.”

Así las cosas y producto de las consideraciones expuestas, se colige que, ante la eventual solicitud de reincorporación a la docencia o al servicio público en general, debe realizarse un



estudio de vida y costumbre que acrediten la idoneidad del funcionario por medio del análisis de aspectos que comprueben la aptitud física, psíquica y moral, lo anterior de conformidad con el inciso c) del artículo 9 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y los artículos 3 y 4 de la Resolución N° DG-091-2013.

En virtud de lo anterior y puntualizando el objeto de la consulta, se le informa al consultante que no hay un plazo específico para solicitar la reincorporación al Régimen de Méritos posterior al cumplimiento del plazo de inelegibilidad; sin embargo, esta solicitud sí va a estar supeditada a la comprobación de los aspectos de cita.

Con estas consideraciones se da por atendida su consulta.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

CRISTIAN SOTO ARIAS
ABOGADO



24 de octubre de 2024
AJ-OF-441-2024

Señora
Rosa Delgado Espinoza
Dirección General de Migración y Extranjería

ASUNTO: Solicitud de aclaración sobre fecha cierta para aplicación del transitorio IX Ley Marco de Empleo Público

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Atendiendo instrucciones de la Directora del Área, se procede a dar respuesta a la consulta recibida vía correo electrónico el 10 de octubre de 2024, que en lo conducente señala:

“(...) solicito aclaración en cuanto a cuál fue la interpretación que se realizó al Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público N°10159, sobre tener como fecha cierta para nombrar puestos en propiedad el 10 de marzo del 2023, de conformidad con la Resolución DG-RES-88-2023 “..., 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”, lo anterior toda vez que ni en la Ley de supra, ni su Reglamento fue establecido por el Legislador o el Poder Ejecutivo fecha cierta, menos se indica que fuera el 10 de marzo de 2023 (..)”

Una vez vista y analizada su consulta, se procede a aclarar que la regulación dispuesta en el artículo tercero de la Resolución N° DG-RES-88-2023 que contiene los lineamientos generales para la “*Elaboración del Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario*”, fue adoptada por esta Dirección General considerando los Principios de Legalidad, Razonabilidad y Proporcionalidad, partiendo de la fecha de entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público; principios que resultan esenciales para garantizar que las acciones adoptadas por la Administración al crear y aplicar normas jurídicas respeten los derechos fundamentales y se realicen de manera justa y equitativa.

Al respecto, la Sala Constitucional ha señalado los elementos que debe cumplir una norma para que se considere razonable, tal y como lo indica su voto N° 3564-2015 del 13 de marzo de 2015 que reza:

*“(...) Como la ha señalado esta Sala, para que una medida se estime razonable debe satisfacer los siguientes elementos: **a) la legitimidad, en el sentido de que la medida no violente de manera evidente algún mandato legal jerárquicamente superior; b) la adecuabilidad, en tanto la medida sirva efectivamente para alcanzar el fin pretendido; c) la necesidad implica que entre varias medidas adecuadas, se debe escoger la menos lesiva; y d) la denominada “proporcionalidad en sentido estricto”, que obliga a que desde ninguna circunstancia se vea afectado el contenido esencial de un derecho***



constitucional en un proceso de ponderación normativa (...) (El resaltado es propio)

Elementos que en el caso de la elaboración y aplicación de la Resolución N° DG-RES-88-2023 “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 se encuentran presentes y apegados a la legalidad.

En el mismo sentido, debe de indicarse que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10² de la Ley General de la Administración Pública y 10³ del Código Civil, las normas jurídicas deben ser interpretadas de acuerdo con el fin a las que se dirigen, considerando los antecedentes, la realidad social y la situación específica en la que se va a aplicar la norma, sin olvidar la finalidad con la que fue creada.

En ese orden de ideas, es válido mencionar que la intención del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, entre otras, es resolver el problema del interinazgo presente en las instituciones públicas; para lo cual se dispuso en la resolución que nos ocupa la elaboración de un plan que permitiera realizar nombramientos en propiedad en las plazas vacantes con nombramientos interinos, siempre y cuando las personas funcionarias cumplieran la totalidad de los requisitos legales y se realizaran los procedimientos correspondiente, utilizando para estos efectos previas valoraciones técnicas y legales la fecha de entrada en vigencia de la citada Ley.

Así las cosas, y partiendo de que la norma en análisis es una norma de carácter transitorio, sujeta a temporalidad tal, la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° PGR-C-152-2024 del 22 de julio de 2024, dispone lo siguiente:

*“(...) Por su contenido específico y su debida articulación con su reglamentación- Decreto Ejecutivo No. 43952-, podemos afirmar que esta es una norma transitoria impropia o material, pues con ella no se pretende resolver un conflicto normativo entre la legislación anterior y la que se está creando con la LMEP, sino que, por el contrario, lo que establece **es una regulación procedimental autónoma, específica, diferente y provisional - desaparecida la razón que justifica la norma, el transitorio perdería su vigencia y eficacia- de las recogidas en la ley antigua y en la nueva, relativa a la estabilización de interinazgos prolongados, en los que se deberá elaborar, en primer lugar, un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes, el cual deberá ser publicado en la Plataforma Integrada de Empleo Público(...)**”*
(El resaltado es propio)

Lo razonable es que esta cubra únicamente situaciones pendientes de resolver al momento de entrada en vigencia de la ley; es decir, al no ser esta una norma de aplicación indefinida a futuro,

² Artículo 10 LGAP: La norma administrativa deberá ser interpretada en la forma que mejor garantice la realización del fin público a que se dirige, dentro del respeto debido a los derechos e intereses del particular.

³ Artículo 10 Código Civil: Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de ellas.



lo legalmente procedente es que no regule situaciones nacidas con posterioridad a su vigencia -10 de marzo de 2023- como lo regula la resolución objeto de análisis.

Finalmente, no omito indicarle que esta Dirección General como experta en materia de recursos humanos y rectora técnica del empleo costarricense, de conformidad con lo establecido en los numerales 6, 9 y 3, 5.2, 9.b, y 16.d del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público le corresponde ejercer la asesoría y direccionamiento técnico para las instituciones que se encuentran en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, es decir, que puede emitir lineamientos técnicamente sustentados a las instituciones que forman parte del Régimen.

En espera de dejarla informada, se despide;

Atentamente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Alejandro Vargas Cerdas
Abogado



AJ-OF-444-2024

24 de octubre de 2024

Señora

Paola Ramírez Soto

Asunto: Cese de funcionarios públicos.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida mediante correo electrónico del 8 de octubre del año 2024, que indica:

“Quisiera saber dónde están reguladas las causales por las que una persona que ocupa una plaza de manera interina, puede ser cesada de su puesto

Asimismo, quisiera saber si la directora nacional o jefatura directa pueden solicitar nómina del S. C para nombrar en propiedad una plaza que ha sido ocupada por una persona 6 años y siempre ha obtenido calificaciones excelentes, solo por el hecho de no simpatizar con esa persona.”

Una vez vista su 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 de 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.

Aclarado lo anterior se le brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, señalando en primer término que, las causales de cese de un funcionario público se encuentran preceptuadas a lo largo de todo el ordenamiento jurídico, entre las que se pueden enlistar de forma puntual los siguientes supuestos:



- Incumplimiento a los deberes señalados en el artículo 39 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 del 30 de mayo del año 1953.
- Aplicación del régimen disciplinario producto de faltas cometidas en contra de lo estipulado en los respectivos Reglamentos Autónomos de Organización y Servicios de cada Ministerio.
- Dos evaluaciones del desempeño inferiores al 70%, artículo 21 Ley Marco de Empleo Público N° 10159 del 8 de marzo de 2023.
- No cumplir con las expectativas del superior inmediato en el plazo de período de prueba, artículo 18 Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero del 2023.
- Nombrar un interino por otro más idóneo o mejor calificado, voto de la Sala Constitucional N° 06279 - 2023, del 17 de marzo del año 2023.
- Violación al deber de probidad, artículo 4 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N° 8422 del 6 de octubre de 2024.
- Inhabilitación absoluta contemplada en el artículo 57 del Código Penal, Ley N° 4573 del 4 de mayo de 1970.

Sobre el particular, debe señalarse que la lista antes referenciada de causales, no es taxativa, ya que se reitera hay diversidad de causales contenidas en el ordenamiento jurídico y se valorarán dependiendo cada caso en particular; ahora bien es importante aclararle a la consultante que esta Dirección General de Servicio Civil no participa en los procesos de despido de las personas servidoras (propietarias o interinas) ni maneja un listado completo de las causales que pueden originarlo; lo anterior en razón de que la potestad de nombrar y remover a los funcionarios, recae exclusivamente en el máximo jerarca de cada cartera ministerial, al respecto el artículo 140 de la Constitución Política y el 12 del Estatuto de Servicio Civil, establecen:

“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 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.” El resaltado es propio)

En otro orden de ideas y para atender su segunda interrogante, es importante señalar que, sí es posible solicitar una nómina para elegir candidato para ser nombrado en propiedad en el puesto ocupado por una persona servidora interina, al respecto la misma Sala Constitucional en el voto N° 06279 – 2023, del 17 de marzo del año 2023 indicó que pese a que una persona haya ostentado durante varios años un puesto interino, esto no le genera derecho a ser nombrado en propiedad:

*“...La figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del Estado, **motivo por el cual, aunque se haya nombrado interinamente durante varios años a un servidor no adquiere un derecho que obligue a la Administración a nombrarlo en propiedad, o a seguirlo nombrando en otros cargos...**” (El destacado es propio)*

Producto de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas, se determina que las causales de despido de las personas funcionarias públicas (sean propietarias o interinas), se encuentran contenidas en diversos cuerpos normativos vigentes, adicionalmente es importante resaltar que sí es procedente solicitar a esta Dirección General de Servicio Civil, nóminas para realizar nombramientos en propiedad, lo anterior con la finalidad de garantizar que el servicio público sea brindado por los funcionarios más idóneos.

Con estas consideraciones se da por atendida su consulta.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

**CRISTIAN SOTO ARIAS
ABOGADO**



30 de octubre de 2024
AJ-OF-457-2024

Señora

Alexandra Solís Solís
Subproceso Gestión Humana
Encargada

Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA)

Asunto: Consulta sobre “Solicitud de Criterio”.

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada por correo electrónico a esta Asesoría Jurídica el 23 de octubre del 2024 vía correo electrónico, en la que puntualmente consulta:

“Con el fin de obtener el criterio de la Unidad de Servicios Jurídicos de la DGSC, en relación con el caso de un funcionario que fue suspendido por el Colegio de Ciencias Económicas por morosidad con las obligaciones financieras, mismo que ocupa un puesto clasificado como Profesional de Servicio Civil 1B, Especialidad: Planificación, se indica lo siguiente:

Mediante Oficio CCE-FI-1292-2024 de fecha 23 de julio del 2024 (Ref. CCE-FI-OT-0038-2023) y recibido en este Subproceso el día 24-07-2027, el Colegio de Ciencias Económicas informa de la suspensión (sic) del funcionario por morosidad de las obligaciones con dicho Colegio. Asimismo, según lo informado por dicho Colegio, dicho funcionario fue suspendido desde el 11 de setiembre del 2023, motivo por el cual al recibo del oficio citado, este Subproceso procedió a comunicar lo correspondiente al funcionario el cual el día el 29 de julio del 2024, procedió a realizar el pago correspondiente de las sumas adeudas.

Por otra parte, retomando lo señalado en el Oficio CCE-FI-1292-2024, se hace referencia a lo dispuesto en la Ley Orgánica N° 9529 de dicho Colegio, referente a que ningún profesional que se encuentre en la condición de suspensión o que haya presentado su

*renuncia puede ocupar puestos relacionados con las ciencias económicas en las instituciones del Estado y por lo tanto, se encontrarían **percibiendo un salario y pluses salariales sin cumplir con el requisito legal para ello.***

Además, señala que sobre el particular, la Procuraduría General de la República en su Dictamen C-272-98, ha manifestado lo siguiente: “los responsables administrativos tienen la obligación de no tolerar que aquellas personas que no cuenten con la membresía correspondiente o se encuentren suspendidos en el ejercicio de la profesión, ejerzan o desempeñen funciones dentro de la Institución.

Debiendo en consecuencia, suspender a dichos funcionarios durante todo el tiempo en se mantenga la señalada situación”.

Asimismo, también señala que todo profesional que ejerza un puesto ligado a las ciencias económicas debe cumplir con el requisito legal de estar incorporado y al día con sus



obligaciones ante el Colegio, por otra parte, la persona que realiza los nombramientos debe velar por el cumplimiento de la norma, en caso contrario ambos pueden ser sujetos de denuncias penales, conforme lo establecido en los artículos 322 y 344 del Código Penal, en concordancia con el numeral 15 de la Ley N.º 9529.

Con lo indicado anteriormente, y dado que el funcionario estuvo ejerciendo ilegalmente la profesión durante el tiempo que estuvo suspendido, sea 10 meses y 18 días, este Subproceso debe de proceder a realizar el cobro de las sumas percibidas de más por el funcionario durante el tiempo indicado y es del criterio que se le debe de realizar el cobro del salario bruto (salario base e incentivos).

Esto por cuanto durante el tiempo de suspensión, no se dio cumplimiento al requisito de la clase de puesto, que es el estar Incorporado al Colegio Profesional y estar al día con el pago de las obligaciones financieras, resaltando que sin este requisito, no podía estar nombrado en el puesto. No obstante, revisando jurisprudencia al respecto, se han encontrado pronunciamientos de casos presentados en otras instituciones y donde se indica que se ha gestionado el cobro a funcionarios pero solamente por concepto de Dedicación Exclusiva y Carrera Profesional, no así del salario bruto, por lo que surge la duda de cual debería ser el salario a contemplar para realizar el cobro.

Es por ello, que ante las dudas surgidas en este caso, se procedió a realizar la consulta a la Unidad de Servicios Jurídicos del IAFA, quien brindó su criterio mediante Oficio SJ-478-10-2024 de fecha 09 de octubre del 2024, del cual se adjunta copia.

No obstante, con el fin de ampliar más el criterio vertido por este Subproceso y por la Unidad de Servicios Jurídicos, referente a si se le debe cobrar el salario bruto o el salario neto al funcionario, ésto con el fin de proceder a realizar el cobro respectivo, sin lesionar los derechos del funcionario y causarle un grave perjuicio económico, dado que de tener que cobrarle el salario bruto, sería una suma considerable, por el tiempo en el cual estuvo suspendido, es que se plantea la consulta a dicha Unidad de la Dirección General de Servicio Civil.” (La cursiva es propia).

Una vez vista y analizada la consulta, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, resulta contrario a derecho la emisión de criterio alguno que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos personales o de resorte interno, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa que corresponda.

Aclarado lo anterior, la Administración Activa debe recurrir al estudio y análisis de varias leyes para ser aplicadas a cada caso concreto y que considere pertinente. Entre estas leyes están: Constitución Política de Costa Rica, Ley General de la Administración Pública N°6227 del 2 de mayo de 1978, Estatuto del Servicio Civil N°1581 del 30 de mayo de 1953 (en el caso de las instituciones cubiertas por el régimen de méritos), y su Reglamento, Ley Marco de Empleo Público N°10159 del 8 de marzo del 2022, y su Reglamento, artículos 28 y 29 del Reglamento General del IAFA, 89 siguientes y concordantes del Reglamento Autónomo de Servicio del IAFA.

En relación con lo antes expuesto, la Constitución Política de Costa Rica establece en su artículo 140 los deberes y atribuciones de los máximos jefes institucionales en concordancia con los numerales 28 de la Ley General de la Administración Pública, 3 inciso n), 4, 5, 19, y 89 de Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia, estas normas reafirman que la



resolución del caso planteado es competencia exclusiva y excluyente del jerarca de la Institución, de conformidad con las atribuciones conferidas por el marco legal vigente.

Sobre la misma línea de pensamiento, el Reglamento Autónomo del IAFA contiene normativa que atañe propiamente al debido proceso y las sanciones que deben ser aplicadas según sea el caso particular y la falta cometida; este procedimiento debe ser revisado cuidadosamente por el responsable de realizar las gestiones disciplinarias. De importancia destacar que para cada situación se debe revisar si la persona a la cual se le aplicará la sanción se encuentra dentro de los presupuestos previamente establecidos se debe revisar los plazos en general de las actuaciones realizadas, con el fin de determinar la existencia de una posible prescripción o caducidad, además de los derechos que le asisten a las personas servidoras ante la posible imposición de la sanción por la comisión de alguna falta.

En concordancia con lo anterior, la normativa vigente que conoce las correcciones disciplinarias es muy extensa, por ende, debe ser aplicada a las personas servidoras conforme sean merecedoras de estas; siguiendo el procedimiento establecido legalmente, para lo cual se deberá documentar todas las actuaciones asegurándose la Administración Activa aplicar el debido proceso.

Ahora bien, con respecto a la responsabilidad del pago de la colegiatura de los colegios profesionales, es deber tanto de la persona servidora como de cada Institución y su Departamento ó Unidad Institucional de Recursos Humanos velar por que cada servidor profesional se encuentre al día con dicho pago, así como de contar con todos los insumos necesarios dentro del expediente personal de cada uno de sus funcionarios (artículo 45 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N°21 del 14 de diciembre de 1954.).

En ese mismo orden de ideas, en lo referido al pago de la colegiatura de los colegios profesionales conviene citar la jurisprudencia administrativa, véase lo que el Dictamen N°C-223-2017 del 04 de octubre de 2017 emitido por la Procuraduría General de la República indica al respecto:

(...)

“Sobre la importancia y obligatoriedad del pago de la colegiatura de los agremiados este Órgano Asesor en su jurisprudencia administrativa:

*“(...) Como ha señalado en diversas ocasiones la Sala Constitucional, los colegios profesionales al ostentar potestades delegadas por el ente público mayor, realizan una labor de gran importancia para la sociedad, misma que requiere de los rubros necesarios para su mantenimiento y el debido ejercicio de la fiscalización sobre sus agremiados, ello no solo en defensa de la profesión sino en beneficio de la colectividad. **Lo anterior implica, que a los agremiados se les impone el deber de cancelar una cuota que resulta obligatoria para quienes forman parte de una entidad de esa índole, sin que pueda en forma alguna considerarse que su participación sea de carácter voluntario. Es por ello que se ha reconocido tanto a nivel Constitucional como en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, no solo el deber de cancelar las cuotas, sino la correspondencia con el ordenamiento jurídico de la sanción que se imponga por el incumplimiento de***

***tal deber.** En ese sentido, la Sala Constitucional ha indicado:“(...) **No sólo existe el deber legalmente establecido de sufragar las cuotas de sostenimiento del Colegio, sino que es suficiente que la misma ley atribuya a la Junta Directiva el deber de sancionar, de conformidad con el detalle establecido en los reglamentos respectivos, a los miembros que incumplan con ello. (...)** De allí que la potestad reglamentaria en cabeza del Colegio, permita señalar como reacción natural y razonable al incumplimiento, la*



suspensión del miembro durante todo el tiempo que se mantenga en mora. Entender lo contrario, sería atacar la existencia misma del Colegio, puesto que el dejar a discreción de sus miembros el pagar o no, o auto calificarse como éticos o no, por ejemplo, llevaría a poner en entredicho su supervivencia. (...)” Sala Constitucional, Sentencia N°493-93 del 29 de enero de 1993. En el mismo sentido, Sala Constitucional, sentencia N° 2251-96 de las 15:33 horas del 14 de mayo de 1996. **En consecuencia, todo miembro debe pagar las cuotas ordinarias conforme lo establecen la Ley y su respectivo Reglamento.** (...) (Ver Dictamen N°065 del 22 de abril del año 2013. (Lo subrayado no es del original).

En el mismo sentido puede verse el Dictamen N°C-272-98 de fecha del 15 de diciembre del año 1998).”

(...)

Del Dictamen mencionado se determina que es obligación de los profesionales pagar las cuotas del respectivo colegio de conformidad con la normativa que los regula. En este mismo sentido conviene citar que para el caso que nos ocupa la consultante cuenta con el criterio jurídico vertido por la Asesoría Jurídica del IAFA, es decir, que cuenta con los insumos necesarios para tomar las decisiones administrativas que correspondan.

Lo anterior, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento General N°33070 del 4 de enero del 2006 se establece dentro de las atribuciones de la Unidad de Servicios Jurídicos lo siguiente:

“Artículo 29.-Son responsabilidades de la Unidad de Servicios Jurídicos las siguientes:

a. Brindar asesoría jurídica a las diferentes áreas de la Institución y emitir los criterios legales solicitados por entidades internas y externas, de manera oportuna, en cuanto a la aplicación e interpretación de la normativa relacionada con el quehacer institucional. (...)”

Por todo lo expuesto se colige que, escapa de las competencias legalmente conferidas a esta Asesoría Jurídica pronunciarse sobre casos que están siendo conocidos por la institución consultante, así como casos concretos. Por esta razón, se reitera que, corresponde al Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) reunir y analizar todos los elementos necesarios para resolver lo que en derecho corresponda al ser la consulta realizada de mero resorte interno.

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA



30 de octubre de 2024

AJ-OF-458-2024

Señor

Josué Solano Hernández

Inciensa

Asunto: Consulta sobre la aplicación del salario global.

Estimado señor:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada vía correo electrónico el día 28 de octubre del 2024 a esta Asesoría Jurídica, en la cual puntualmente consulta:

*“...yo trabajé 3 años en el sinac, en el puesto de técnico 3 de servicio civil con el salario compuesto, como decidí aceptar una oferta laboral en inciensa en la misma posición de técnico en servicio civil 3 y no dispongo de propiedad ya que mi puesto es interino tuve que renunciar en el sinac para iniciar mi trabajo en inciensa, pero me dijeron que mi salario sigue siendo compuesto y no global ya que es el mismo puesto que tenía. **La pregunta es porque no pueden aplicarme el salario global si yo hice un cambio a otra institución para el cual tuve que renunciar a donde estaba** y además en la asociación del sinac donde estaba haciendo aportes cada quincena de mi salario si me devolvieron tanto el aporte obrero como el patronal ya que yo renuncie para iniciar en otra institución, no fue un traslado, pero para aplicarme el salario ahí no aplican el mismo criterio”. (La cursiva y resaltado 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.

Dicho lo anterior, la información que se le brindará será orientada en términos generales sobre la aplicación del salario global por cuanto, la 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, por la descripción de esta, se determina que es un asunto de resorte interno.

Ahora bien, analizando las normas jurídicas que pueden resultar aplicables, es necesario traer a colación, lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público⁴ que entró a regir a partir del 10 de marzo

⁴ Ley Marco de Empleo Público, en adelante (LMEP)



del año 2023 y su reglamento, Decreto Ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero del 2023⁵, que es la normativa que regula los supuestos fácticos de todo lo relacionado con la implementación del salario global, su aplicación, reglas de transición y supuestos de inaplicación.

Dicho esto, es relevante citar lo establecido en los artículos 36 y 37 del RLMEP, en concordancia con las Circulares N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023 / DG-CIR-016-2023 del 6 de diciembre de 2023 y MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0012-2023 / DG-CIR-017-2023 del 13 de diciembre de 2023 emitidas por XXXXXX, las que se adjuntan en el link para su conocimiento:

- https://www.empleopublico.mideplan.go.cr/circulares_directrices_criterios

Sobre el particular, los artículos 36 y 37 del RLMEP señalan:

“...Artículo 36.- Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición. *El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se regulan en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, o bien en puestos de alta jerarquía, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral.*

Por su parte, 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 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:*

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)

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.

⁵ Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, en adelante (RLMEP)



ii. En caso de que el salario global del nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que le correspondería, la persona será remunerada en el nuevo puesto con el esquema de salario compuesto.

b) Salario compuesto alcanza al salario global en virtud de la aplicación de aumentos anuales o por costo de vida: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando el salario global fijado para la clase de puesto o nomenclatura ocupada sea igualado o alcanzado por el salario compuesto bruto nominal de la persona.

Bajo este supuesto, se entenderá que el salario compuesto iguala o alcanza al salario global cuando, siendo previamente más bajo, con la aplicación de cualquier incremento o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico vigente, se igualaría o superaría el monto del salario global, aspecto que deberá ser analizado mes a mes para realizar las (sic) cambios de esquema salarial correspondientes.

c) Salario global alcanza al salario compuesto, en virtud de la aplicación de reajustes salariales por costo de vida o redefinición salarial: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando el salario global asociado a la clasificación o nomenclatura del puesto ocupada por la persona, alcance al salario compuesto bruto nominal que la persona devenga".

d) Ascenso en propiedad a un puesto al que se ascendió previo al 10 de marzo de 2023: las reglas de transición al esquema de salario global o apego al esquema de salario compuesto indicadas en los sub incisos i y ii del inciso a) de este artículo 36, 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 de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público y posteriormente, sin mediar interrupción en dicho nombramiento interino, 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, siendo esta circunstancia la que hará posible la aplicación de los sub incisos indicados.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)

TRANSITORIO ÚNICO. - En cuanto a las personas con nuevos nombramientos o movimientos a partir del 10 de marzo de 2023 a la fecha de entrada en vigor de la presente reforma, a solicitud de éstas ante las respectivas unidades de recursos humanos, se deberá revisar la correcta aplicación del artículo 36 en virtud de la presente reforma y aplicar las medidas administrativas correspondientes.



(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44199 del 6 de setiembre del 2023)

Artículo 37.- Supuestos de inaplicación del salario global. *El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupan en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:*

a) *Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, una persona que perciba su remuneración con base en esquema de salario compuesto se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad, por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.*

b) *En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:*

i. *Un reintegro al servicio público mediando continuidad laboral, siempre que el nombramiento con el cual se da el reintegro sea en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive de nivel inferior a la que ostentaba en el nombramiento precedente al reintegro.*

(Así reformado el sub inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)

ii. *Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuta, u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto.*

En ambos supuestos no se podrá aplicar de forma automática el salario global, sino que se deberán aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

c) *A quienes al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario compuesto bruto que sea menor al salario global inherente a la clasificación de su puesto.*

A las personas que estén en esta situación se les respetará el pago de salario total ordinario y se le efectuarán ajustes por anualidades o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los complementos inherentes, hasta que el salario compuesto bruto respectivo alcance al salario global respectivo en los términos reglados en el artículo anterior de este reglamento.

d) *A quienes de previo a entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario en esquema compuesto que sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.*



A las personas que estén en esta situación, se les respetará el pago de salario total ordinario, pero no se les efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base ni en los complementos inherentes o su composición, hasta que el salario global alcance al salario compuesto bruto que devenga la persona, debiendo hacerse efectivo el traslado al régimen de salario global en los términos del artículo anterior del presente reglamento.

Análoga condición se deberá asumir cuando respecto a una persona, estén pendientes de materializarse ajustes salariales individuales o generales, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, que se hubiesen consolidado desde antes de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese régimen entrara en vigor, conforme con la normativa que estuviese vigente en ese momento y esté pendiente la resolución por parte de la Administración. Lo anterior, siempre que el ajuste individual o general, derive para la persona, en un monto de salario total, bruto y ordinario, mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global...". (La cursiva y señalado es propio)

“...LMEP: TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018...". (La cursiva y señalado es propio)

De la normativa citada, se determina lo siguiente:

3. Implementación y reglas de transición:



- c. A partir del 10 de marzo del año 2023 -fecha de entrada en vigencia de la LMEP- a todas las personas de nuevo ingreso en una institución pública o de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral se les debe aplicar de forma inmediata el salario global.
- d. A las personas funcionarias contratadas de forma previa a la entrada en vigencia de la LMEP, se les debe aplicar el cambio del esquema de salario compuesto a salario global según las reglas de transición establecidas de la siguiente manera:
 - b.1. Ante un nombramiento nuevo en otra institución para la que actualmente labora o en movimientos superiores, **siempre y cuando estos sean ascendentes sin importar que los mismos sean en propiedad**, interino, de confianza o de alta jerarquía, con la excepción que el salario compuesto que ostenta la persona funcionaria sea mayor al salario global correspondiente al asignado para el puesto en ascenso que adquirió la persona servidora.

4. Supuestos de inaplicación:

- e. En los nuevos nombramientos a partir de la entrada en vigencia de la LMEP en los siguientes supuestos:
 - b.1. **Cuando la persona funcionaria reingresa al servicio público en el cual mantuvo siempre la continuidad laboral.**
 - b.2. **Ante movimientos de personal que no sufran un cambio en la clasificación de puesto o sea homóloga.**

Aunado a lo antes expuesto, es necesario aclararle al consultante, el concepto de continuidad laboral contenido en el artículo 5, inciso b) de la LMEP, definición que fue replicada en el artículo 5, inciso 4) del Reglamento a dicha Ley, este refiere a una relación de subordinación que se mantiene de manera continua en la Administración Pública, la cual dispone que, para las personas trabajadoras reguladas por el Título I del Estatuto de Servicio Civil, la continuidad laboral se rompe cuando transcurre el plazo de un mes calendario sin prestar servicios al Estado, sin embargo, para las personas trabajadoras regulados por el Título II del Estatuto de Servicio Civil y docentes de universidades públicas, se considera que la continuidad se interrumpe si hay un lapso de seis meses o más.

“...Artículo 5.- Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

4) 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...”. (La cursiva es propio)

Con fundamento en los razonamientos expuestos se concluye que, a partir del 10 de marzo de 2023, fecha de entrada en vigencia de la LMEP, todas las personas de nuevo ingreso en una institución pública o de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral se les debe aplicar de forma inmediata el salario global⁶. No obstante, a todos los servidores contratados de forma previa a la entrada en vigencia de la LMEP se les debe aplicar el cambio del esquema de salario compuesto⁷ a salario global de la siguiente manera:

- Al tener un nombramiento nuevo en otra institución para la que actualmente labora o movimientos superiores, siempre y cuando estos sean ascendentes sin importar que los mismos sean en propiedad, interino, de confianza o de alta jerarquía. Con la excepción que el salario compuesto que ostenta la persona funcionaria sea mayor al salario global correspondiente al asignado para el puesto en ascenso que adquirió la persona servidora.

Estas conclusiones destacan tanto la estructura legal del nuevo sistema de remuneración como su impacto en los trabajadores del sector público, enfatizando la importancia de una implementación cuidadosa y considerada.

Finalmente, reiterar que de conformidad a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, la misma se encuentra vedada para emitir un criterio que pretenda resolver situaciones concretas o particulares; ya que de resolver la consulta implicaría exceder las competencias que legalmente le han sido encomendadas, suplantando a la Administración Activa quien cuenta con los 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, damos por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA

⁶ “ARTÍCULO 5- **Definiciones**. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente: (...) v) **Salario global**: se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.” LMEP.

⁷ “ARTÍCULO 5- **Definiciones**. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente: (...) t) **Salario compuesto**: salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos”. LMEP.



31 de octubre de 2024

AJ-OF-461-2024

Señora

Johanna Gabriela Miranda Araya

Apoyo Administrativo

Dirección Recolección y Tratamiento GAM

Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados

Asunto: Consulta sobre aclaración de Supervisión Profesional

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 28 de octubre del 2024 a esta Asesoría Jurídica, en la cual puntualmente consulta:

“Actualmente requerimos que nos orienten en un tema acerca de experiencia de supervisión de personal. En la circular adjunta puntualmente en el punto 2 habla acerca de la supervisión funcional, pero no es expresa cuando establece que para que se de una supervisión funcional debe el supervisado tener un cargo menor al que ejerce la supervisión funcional.

Como se detalla en la circular:

“Conceptualiza aquella experiencia que se adquiere en el ejercicio de puestos con autoridad formal (funcional y administrativa, a la vez) o, en su defecto, con una delegación de autoridad funcional sobre otros servidores o empleados”

Podría por favor aclararnos.” (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 de criterio legal de la Unidad de Asesoría Jurídica o del criterio técnico de su 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



6 de noviembre de 2024

AJ-OF-472-2024

Señora

Anabelle Fonseca Lacayo

Asunto: Consulta sobre permisos sin goce de salario.

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada el 25 de octubre del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

“Reciba un cordial saludo, le comento que me encuentro interesado en cursar una maestría en administración educativa, sin embargo me he enterado que el MEP no acepta dichas maestrías a profesionales de orientación para posteriormente realizar los nombramientos como directores de Centros Educativos. En apariencia esta situación se presenta desde el año 2016, debido a que la Dirección General del Servicio Civil supuestamente excluyó de la atinencia a los profesionales de Orientación. Si tienen información oficial relacionada a cuál fue el criterio que utilizó el Servicio Civil para excluir la atinencia de la profesión, agradezco me hagan llegar una copia de ese documento.

He llamado al Servicio Civil para realizar consultas al respecto y me remiten a Carrera Docente, donde me dan una respuesta sin definir el criterio (justificación) de exclusión (adjunto respuesta)...” (...) (La cursiva es propia).

Vista y analizada la consulta, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta contrario la emisión de criterio alguno que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos personales o de resorte interno, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa que corresponda.

Pese a lo antes expuesto se le informa que existen determinadas circunstancias que pueden justificar que al servidor se le otorgue un permiso sin goce de salario, en donde se suspende la obligación del funcionario de prestar los servicios al patrono y a su vez deja de percibir su salario como normalmente lo recibiría en condiciones habituales.

Nótese lo que el Diccionario usual del Poder Judicial establece:

“permiso sin goce de salario

Autorización o licencia temporal para que el trabajador no brinde la labor para la que fue contratado y, correlativamente, se suspenda la obligación de cancelar la retribución salarial. *“Los permisos sin goce de salario tienen como característica, el que se trata de una suspensión de la relación de empleo donde únicamente debe*

considerarse como suspendido la obligación del empleado público de brindar el servicio para el que fue nombrado, y correlativamente, suspendida la obligación del patrono de cancelar el salario al servidor. El otorgamiento de esta clase de permisos constituye una potestad discrecional para el jerarca, no una obligación. *El jerarca tiene la potestad de valor los motivos en que se fundamenta la correspondiente solicitud y*



determinar discrecionalmente si cabe la concesión de tal beneficio, sopesando las consecuencias que para ello pueda tener sobre la prestación de los servicios en la institución, las condiciones del funcionario de que se trate, etc., con apego a principios de justicia, conveniencia y objetividad". (Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, N.° 242 de 09:00 h de 7 de diciembre de 2021)" (La cursiva y subrayado es propia).

Este permiso tiene asidero legal en el artículo 33 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo 21 del 14 de diciembre de 1954, en donde se establecen los supuestos para concederlo. Dicho numeral indica lo siguiente:

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

(...)

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

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

2) Un año para: i) asuntos graves de familia, incluidos compañeros o compañeras, tales como enfermedad, convalecencia, tratamiento médico cuando así lo requiera la salud del servidor, ii) la realización de estudios académicos a nivel superior de pregrado, grado o postgrado o a nivel técnico que requieran de la dedicación completa durante la jornada de trabajo del servidor y iii) que el servidor se desligue de la institución en la que labora con la finalidad de participar en la ejecución de proyectos experimentales dentro de un programa de traspaso de actividades del sector público hacia el sector privado, que haya sido aprobado previamente por la autoridad superior de su institución.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 39680 del 26 de abril del 2016)

3) Dos años -prorrogables por períodos iguales- cuando se trate de funcionarios nombrados en cargos de elección en sindicatos debidamente reconocidos y que,

además, requieran dedicación exclusiva durante el tiempo de la jornada laboral; todo ello previa la demostración y comprobación respectivas.

4) Dos años a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, o cuando se trate del cónyuge de un becario, que deba acompañarlo en su viaje al exterior. A juicio del máximo jerarca respectivo, estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual siempre y cuando prevalezcan las condiciones que la originaron.



5) Cuatro años, a instancia de cualquier institución del Estado, o de otra Dependencia del Poder Ejecutivo, o cuando se trate del cónyuge de un funcionario nombrado en el Servicio Exterior; o en los casos de los funcionarios nombrados en otros cargos públicos. El plazo anterior podrá ampliarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que motivaron la licencia original.

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

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

Quedan a salvo las circunstancias comprobadas de extrema limitación de tiempo para estos trámites en que, por tal razón el servidor se vea obligado a ausentarse antes de completar debidamente el trámite; en cuyo caso el servidor quedará sujeto a las soluciones administrativas que más convengan a la Administración a fin de que esta pueda resarcirse de los gastos y pagos salariales en que haya incurrido por esta causa.” (La cursiva es propia).

De conformidad con la normativa antes expuesta, los permisos sin goce de salario conllevan una suspensión del ejercicio de sus labores, es un acto discrecional de la Administración; su autorización resulta ser potestad del jerarca que, previo a concederlo, se ve en la obligación de valorar la posible afectación en la continuidad del servicio público que brinda en la institución que dirige. También, de relevancia acotar que este permiso o licencia al ser facultativo del superior otorgarla, podría suceder que por necesidad institucional se tenga que revertir y el funcionario beneficiario deba regresar a sus labores cotidianas. Con respecto a la minuta es un asunto de resorte interno determinar cuándo enviarla para firma de los presentes en determinada reunión.

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA



8 de noviembre de 2024

AJ-OF-476-2024

Señora

María Gabriela Orozco Chacón

Directora, Centro de Atención semiinstitucional de Cartago

Ministerio de Justicia y Paz

ASUNTO: Solicitud de criterio técnico en el caso del nombramiento de la funcionaria interina.

Estimada señora:

Reciban un cordial saludo. Con instrucciones de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se atiende la consulta remitida el 5 de noviembre del presente año a esta Área, vía correo electrónico, que seguidamente se cita:

“(...) quisiera solicitar su criterio técnico en el caso del Nombramiento de la funcionaria Kimberly Segura León, ella tiene actualmente un nombramiento interino en el puesto 060060, clase Profesional de SC 1A en DERECHO en el CASI Cartago, sin embargo para esta clase profesional no contamos con las funciones para poder enmarcar el trabajo que ella debe realizar en primer lugar, y en segundo lugar para poder realizar la evaluación del desempeño como corresponde (...)”

Una vez vista y analizada su misiva, lo procedente es 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, 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 no corresponde al original)

De la norma citada, se infiere que las consultas que se planteen a esta Asesoría Jurídica deben versen sobre temas jurídicos relacionados con la aplicación general de la normativa estatutaria o relacionada a materia de empleo público; por ende, no es posible para esta Área atender consultas que versen sobre:

1. Casos concretos que estén pendientes de resolver o deban ser resueltos por la Administración Activa,
2. Que no se traten de un asunto sobre el cual ya se emitió un acto administrativo o una decisión concreta.
3. Que no involucre una materia que es competencia de otra dependencia; y/o
4. Que no pretenda la revisión de informes o criterios legales emitidos por la Administración Activa.



Bajo ese iter lógico, y en cumplimiento al Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública y con concordancia con el contenido del numeral 28 de la Ley General de la Administración⁸, esta Asesoría Jurídica se encuentra imposibilitada para referirse al caso sometido a nuestra consideración, pues ello implicaría no solo exceder el marco jurídico de nuestras competencias, sino también, suplantar las potestades propias de la Administración Activa.

Al efecto considere la consultante que, el proceso de evaluación de desempeño de las personas funcionarias es competencia exclusiva y excluyente de la institución para la que la personas funcionaria presta sus servicios; de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41 y 42 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que rezan:

“Artículo 41. – (...)

La Dirección General de Servicio Civil, deberá asesorar, revisar y aprobar mediante resolución razonada los sistemas y modelos de evaluación del desempeño creados o modificados por las instituciones cubiertas por el ámbito del Estatuto de Servicio Civil y este Reglamento, siendo que los criterios que emita serán vinculantes para dicho Régimen de Empleo.

Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos deberán preparar, distribuir y capacitar oportunamente sobre el modelo y sistema de evaluación del desempeño institucional que opere, además de facilitar el material pertinente controlando su aplicación.

Le corresponderá a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos respectiva, controlar el cumplimiento y correcta aplicación del Modelo y Sistema de Evaluación del Desempeño que en ella opere, independientemente de las Auditorías que pueda realizar la Dirección General de Servicio Civil cuando así lo considere pertinente, cuyos criterios tendrán efectos vinculantes en el Régimen de Servicio Civil.

*Artículo 42.- En el caso de las instituciones que continúen aplicando el sistema general de evaluación del desempeño, creado mediante decreto ejecutivo N° 22341-MP del 9 de julio de 1993, y en todos aquellos que en su sistema no se disponga algo diferente, **le corresponderá al jefe inmediato presentar y analizar, mediante entrevista con el servidor, el resultado de la evaluación del desempeño reflejada en los formularios aprobados por la Dirección General de Servicio Civil siguiendo las instrucciones contenidas en el Manual de Procedimientos para la Evaluación del Desempeño.**” (El resaltado es propio)*

Lo anterior, en concordancia con el numeral 1.1.3.1 de la Resolución N° DG-RES-196-2024 del 5 de agosto de 2024, emitida por esta Dirección General que regula aspectos de acatamiento obligatorio dentro del proceso de gestión del desempeño de las personas servidoras públicas regulado en la Directriz N° 029-PLAN, que dispone:

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

2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:

a) Dirigir y coordinar todos los servicios del Ministerio;

(...)

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

(...)”



“1.1.3.1 Plan de evaluación a cada persona servidora:

Se refiere al formulario de evaluación del desempeño que contiene los compromisos que, al inicio de cada año, suscriben la persona servidora pública y la(s) jefatura(s), este debe estar alineado al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales previamente definidos en la etapa de planificación y de acuerdo con las funciones y responsabilidades de cada puesto.”

Al respecto vale aclarar que, aunque esta Dirección General es la encargada de asesorar, revisar y aprobar los sistemas y modelos de evaluación del desempeño que aplicaran las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil; lo cierto es que este proceso debe ser implementado y supervisado por la Oficinas de Gestión de Recursos Humanos de cada una de las instituciones cubiertas por el Régimen de Méritos, y puntalmente corresponde a la jefatura inmediata de la persona servidora realizar dicha evaluación.

En ese mismo orden de ideas, es oportuno señalar que de conformidad con el artículo 7 del Decreto Ejecutivo N° 35573-MP de previa cita, resulta indispensable que las consultas que se planteen ante esta Asesoría Jurídica, se acompañen de un análisis jurídico detallado emitido por el área legal de la institución consultante en el que se analicen todos los puntos consultados, el cual 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; por ende, no puede pretenderse la revisión de éste.

Disposición, reiterada por el el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, ente rector del empleo público costarricense con la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril de 2023, en su acápite primero, estableció:

“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 énfasis es propio)

Ante ese panorama, resulta innegable que esta Asesoría Jurídica se encuentra imposibilitada para atender la solicitud planteada, en tanto, la misma corresponde a un caso concreto pendiente de resolver por la Administración Activa que inclusive no es de índole jurídico. Ahora bien, si pese a lo expuesto la consultante considera indispensable la asesoría técnica de esta Dirección General, deberán plantear esa solicitud al Área competente y acompañarla del criterio técnico o legal según corresponda.

Atentamente;

DIRECCIÓN GENERAL

-Original firmado-

Jaklin Urbina Álvarez
Abogada



29 de noviembre de 2024
AJ-OF-498-2024

Señora
Gabriela Moya Montero
Coordinadora Administrativa Financiera
Consejo Nacional de Viabilidad

Asunto: Concursos y puestos de confianza.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 20 de noviembre del 2024, que indica:

“¿el departamento de Recursos Humanos debería permitir a las personas nombradas en estos puestos de confianza participar también en los concursos internos en igualdad de condiciones?”

Una vez vista su 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 de 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.

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, tomando en consideración que su interrogante refiere al tema de concursos, figura que 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, 15 al 31 del Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, denominado: Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, 18 inciso b) 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 en lo que interesa, 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:

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.

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 [...]** (El resaltado es propio)

De la normativa referenciada, se arriba a la conclusión de 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.



Finalmente, me permito indicarle que lo consultado es un tema de resorte interno que deberá ser analizado por las respectivas Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de cada Ministerio, por lo que le sugiere acercarse a dicha dependencia para gestionar lo que derecho corresponda.

Con estas consideraciones, se da por atendida su consulta.

Sin otro particular.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Cristian Soto Arias
ABOGADO



DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Revista Jurisprudencia *Área de Asesoría Jurídica*

N° 47 | II SEMESTRE Julio del 2024 a Diciembre del 2024

JURISPRUDENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL



**RECURSOS DE AMPARO FALLADOS EN EL SEGUNDO SEMESTRE
DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO**

RESULTADO Y ACTOR	ASUNTO	POSICIÓN DE LA SALA
<p>DECLARADO SIN LUGAR EXP. N° 24-017545-0007-CO MAURICIO ENRIQUE BRENES MIRANDA</p>	<p>El accionante aduce la inconstitucionalidad del artículo 7 de la Resolución N° DG-091-2013 al estimar que los plazos de inhabilitación allí establecidos resultan contrarios al principio de reserva de ley y al principio de proporcionalidad.</p>	<p>la Sala Constitucional, sin analizar el fondo de la acción, acepto los argumentos esbozados por esta Dirección General respecto a la inadmisibilidad de la está por no haber pendencia en asunto previo. Para mayor abundamiento sobre el tema a continuación se cita un extracto del considerando de la sentencia N° 2024019472, que reza:</p> <p><i>“(...) II.- De la falta de legitimación de la parte accionante en este caso y del antecedente jurisprudencia voto n°2021-24177.- En este caso, el accionante presenta esta acción sustentando como legitimación un asunto previo de resolver en el procedimiento para agotar la vía administrativa, denominado “Incidente de Nulidad contra acto administrativo de inhabilitación”, en el que, disconforme con la inelegibilidad aplicada en su caso luego de un despido con causa (hostigamiento y acoso sexual a menor de edad), alegó la inconstitucionalidad de la norma impugnada y que, a su juicio, constituye un medio razonable para amparar el derecho que considera lesionado. Ahora bien ..., según se desprende del expediente administrativo que se cita como asunto base, la gestión administrativa específica que promovió el accionante y que se elevó en alzada a conocimiento del Director General de Servicio Civil, ya fue resuelta, determinándose que era procesalmente improcedente, por lo cual fue rechazada en todos sus extremos, mediante oficio No. DG-OF-164-2024, de 16 de abril de 2024 - notificado al correo señalado el 18 de</i></p>



		<p><i>abril pasado-, suscrito por el citado Director General, en su condición de jerarca administrativo de esa instancia administrativa -art. 13, inciso l) del Estatuto de Servicio Civil-. Luego, si bien formuló reconsideración contra aquél acto, mediante oficio No. DG-OF-183-2024, de 30 de abril de 2024 -notificado al correo señalado el 6 de mayo último-, aquella fue igualmente rechazada por improcedente. Dándose así por agotada la vía administrativa. De modo que el asunto previo se encuentra definitivamente resuelto. (...)</i></p> <p><i>(...) en vista de que ya no hay asunto previo de resolver en la vía administrativa y de que la normativa impugnada ya fue conocida por esta Sala en acción de inconstitucionalidad anterior ya resuelta. Sin que existan motivos para cambiar de criterio, lo que corresponde es declarar sin lugar esta acción, tal como en efecto se hace.” (Lo resaltado es propio)</i></p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARCIALMENTE CON LUGAR EXP. N° 24-017509-0007-CO KATTIA CARBALLO GARCÍA</p>	<p>Alega la recurrente que solicitó a la Dirección General del Servicio el listado de oferentes que participaron en el Concurso TAD-01-2018, no obstante indica que se esta Dirección General indico que dicho listado lo <i>posee el Ministerio de Educación Pública y le recomendamos realizar la consulta directo con su patrono, por los siguientes medio:</i> https://forms.office.com/r/sddSX49vYZ unidad.reclutamiento.seleccion@mep.go.cr, en donde tampoco</p>	<p>La Sala Constitucional consideró que a pesar de los argumentos vertidos por esta Dirección General y pese a que esta proporcione respuesta a la recurrente, si se lesionaron los derechos fundamentales de la amparada, pues la información solicitada no fue entregada por conflictos de información entre instituciones, mismos que deben resolverse mediante un juicio de ponderación; al efecto señaló:</p> <p>“(...) este Tribunal aprecia que</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	<p>obtuvo una respuesta satisfactoria.</p> <p>Adujo que a pesar del tiempo transcurrido, ninguna de las dos instituciones le ha proporcionado la información solicitada, lo cual considera una violación a sus derechos fundamentales.”</p>	<p><i>tanto el Ministerio de Educación Pública como la Dirección General del Servicio Civil no se estiman competentes para contestar las peticiones de la recurrente relativas al listado de oferentes que participaron en el Concurso TAD-01-2018 ... Sin embargo, lo cierto es que esta circunstancia ha permitido que las gestiones de la tutelada hayan estado sin una respuesta completa y definitiva desde el mes de mayo de 2024, lo cual contraviene lo establecido el plazo establecido por el artículo 06 de la Ley que Regula el Derecho de Petición y el ordinal 32 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. Sobre este punto, esta Sala ha sostenido una línea jurisprudencial que establece que el principio de coordinación obliga al Estado a que sus dependencias adopten e implementen todas las medidas necesarias para organizar y armonizar sus actuaciones, con el objetivo de que la gestión administrativa sea lo más rápida y efectiva posible en beneficio del administrado. En este sentido, aunque el reclamo inicial haya sido presentado por el amparado en una oficina sin competencia para resolverlo, esto no exime a dicha dependencia de su obligación de recibir la gestión, trasladarla a la unidad responsable de su resolución e informar al solicitante sobre lo ocurrido. Actuar de manera contraria dejaría al administrado en una situación de incertidumbre jurídica e indefensión, pues no tendría conocimiento sobre la tramitación de su gestión ni sabría a qué departamento dirigirse para conocer el estado de su asunto y poder exigir la respuesta correspondiente. Por lo tanto, ambas autoridades deben coordinar lo pertinente y definir claramente el criterio</i></p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		<i>competencial, con el fin de que la amparada reciba una respuesta adecuada a las gestiones planteadas ante las respectivas autoridades”</i>
DECLARADO CON LUGAR EXP. N° 24-018427-0007-CO GUILLERMO RUIZ	El recurrente acota que seis meses después de que se acogió a su jubilación, la dependencia recurrida no le ha cancelado sus prestaciones legales. Afirma que ese proceder es contrario a sus derechos fundamentales	la Sala Constitucional consideró violatorio de los derechos constitucionales del recurrente que hayan transcurrido más de cuatro meses sin cancelar la diferencia adeudada. Para mayor abundamiento sobre el tema a continuación se cita un extracto del considerando de la sentencia, que reza: <i>“(...) Consta que con ocasión de acogerse el tutelado a su jubilación, el 2 de febrero de 2024, la Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos, inició el trámite previsto para cancelar los extremos reclamados; no obstante, cuatro meses después, el amparado continúa sin recibir el pago de sus prestaciones legales. Véase que según indican las autoridades recurridas, actualmente, se encuentra tramitando el pago correspondiente a las diferencias de extremos legales a favor del amparado. Así las cosas, estima la Sala que se produjo la infracción acusada. Bajo esta inteligencia, se impone acoger el recurso, conforme se dirá (...)”</i>
DECLARADO SIN LUGAR EXP. N° 24-015677-0007-CO MARIANA JIMÉNEZ SANABRIA	La recurrente adujo que desde el año 2011 esta Dirección General paralizó los concursos para integrar la lista de elegibles para optar por puestos en propiedad en el sector público. Reclamó que lo anterior le imposibilita participar en el concurso para el nombramiento en propiedad de la plaza que ocupa desde el 16 de junio de 2022.	Al análisis el caso, la Sala Constitucional determinó: a) no se ha convocado algún concurso respecto de la plaza que la tutelada actualmente ocupa interinamente, toda vez que si bien su titular fue ascendido en propiedad, se encuentra en periodo de prueba; b) la Dirección General de Servicio Civil sustituyó los concursos externos específicos por un proceso de



	<p>Además, subrayó que al no programarse la fecha de aplicación de las pruebas de ingreso al registro de elegibles, se limita sus posibilidades de participar en los concursos de promoción interna, y se le impide optar por concursos externos.</p>	<p>reclutamiento abierto y permanente habilitado los 365 días del año (la aplicación de las pruebas depende de los pedimentos de personal que realicen las dependencias); c) desde el año 2022 la amparada inscribió su oferta de servicios en el Registro de Oferentes para los puestos de farmacéutico (a) 1 y 2 (está participando en el proceso de reclutamiento abierto y permanente en igualdad de condiciones); y d) en el supuesto que el Ministerio de Salud convocara un concurso interno de interés para la recurrente (para el puesto que ocupa o para las clases farmacéutico (a) 1 y 2), no existe regulación vigente que restrinja su participación. A la luz de lo anterior, no se vislumbra en el presente asunto lesión o amenaza de derecho fundamental alguno.</p>
<p>DECLARADO SIN LUGAR EXP. N° 24-020182-0007-CO JAFET MONTENEGRO CASTILLO</p>	<p>El recurrente manifiesta que le solicitó al Director General de Servicio Civil, información de su interés, requiriendo expresamente: "(...) indicarnos si la ... resolución DG-RES-155-2024 ha sido publicada integral-mente así como el alcance y número de Gaceta en la cual se publicó ..., lo anterior debido a que, hasta en tanto no sea publicada ... los actos emanados son de pleno derecho nulos. Dicho lo anterior ..., en caso de haberse omitido tal requisito legal, se inste a las administraciones a dejar sin efecto la entrada en vigencia de tales disposiciones hasta en tanto sea publicada conforme a derecho corresponde la supracitada resolución en caso de haberse omitido dicha acción necesaria para la entrada en vigencia de</p>	<p>Al respecto de este recurso, la Sala Constitucional, señaló que el recurrente no le remitió al Director de Servicio Civil una solicitud de información pura y simple, sino que pretendía que ese se dejara sin efecto la Resolución N° DG-RES-155-2024, indicando:</p> <p>"(...) es muy claro que el recurrente no le remitió al Director de Servicio Civil el correo electrónico ... con el fin de solicitar información pura y simple -como lo alega-, en los términos expuestos en el considerando IV de esta Sentencia, sino que pretendía que ese funcionario ordenara dejar sin efecto la resolución DG-RES-155-2024 de esa misma Dirección General, porque no se había publicado</p>



	<p>dichas ordenanzas. (...)" Reclama que, a la fecha de interposición de este recurso, no se le ha brindado respuesta. Por lo expuesto, acude a la Sala en protección de sus derechos fundamentales.</p>	<p>formalmente, en el Diario Oficial La Gaceta.</p> <p>Por lo tanto, al no tratarse de una petición de información pura y simple, sino de una gestión que requiere ser analizada técnica y jurídicamente por parte de la Dirección General de Servicio Civil, se descarta la alegada violación al artículo 27, en relación con el 30, de la Constitución Política, y los reclamos en ese sentido deben ser desestimados sin mayores con-sideraciones. En todo caso, esta Sala aprecia que mediante correo electrónico ... del 30 de julio de 2024 ... fue atendida gestión planteada por el recurrente. En consecuencia, este amparo debe ser declarado sin lugar, como en efecto se dispone (...)"</p>
<p>DECLARADO SIN LUGAR EXP. N° 24-022049-0007-CO ADRIANA BARRIENTOS GRANADOS</p>	<p>La recurrente alegó que la Dirección General del Servicio Civil le comunicó el resultado de las pruebas de conocimiento y de competencias; arrojando un resultado de 68,42%, el cual estima no es acorde con los resultados obtenidos en las tres pruebas. Ante tal circunstancia, solicitó a esta Dirección General la posibilidad de tener acceso a los resultados específicos de sus preguntas. Sin embargo, reclama que la Dirección General contestó que los resultados personales "solo se pueden mostrar en términos muy generales; y que, el examen carece de recurso de apelación pues se trata de una prueba</p>	<p><i>La Sala Constitucional consideró que la pretensión de la recurrente no se encuentra dentro del ámbito de competencia de esta Jurisdicción, pues no le corresponde a la Sala interceder o mediar a su favor ante la Dirección General del Servicio Civil o el Registro Nacional donde laboran, para que se les otorgue lo que pretenden. Tampoco puede esta Sala usurpar las atribuciones de las autoridades recurridas, en su rol de Administración activa, a fin de revisar registros de elegibles, concursos y atestados, para determinar previa comprobación de fechas, requisitos y normativa aplicable- quién tiene mejor derecho a ser nombrado o quién</i></p>



	perfecta.	<p><i>es la persona más idónea o, si los amparados cumplen o no los requisitos y condiciones legalmente establecidas para que se les nombre en propiedad en el puesto de su interés, pues se trata de una labor propia de la Administración, cuyos diferendos deben conocerse en la vía legal ordinaria, administrativa o jurisdiccional.</i></p> <p><i>Adicionalmente, en lo que refiere al acceso a las pruebas, esta Sala se ha pronunciado en varias oportunidades en los términos expuestos, entre otras, en sentencia número 2022029718 del 16 de diciembre del 2002, en la que indicó lo siguiente:</i></p> <p><i>“(...) Debido a que la prueba es cautiva y por tanto los ítems son confidenciales, no es posible indicarle las respuestas correctas o remitirle copia del formulario de preguntas (...)”.</i></p> <p>Partiendo de este cuadro fáctico la decisión impugnada no resulta arbitraria o ilegítima, dado que la recurrente fue excluida del concurso en virtud de que no alcanzó la nota mínima requerida para integrar el registro de elegibles en ese nivel. Ahora bien, en cuanto a la disconformidad porque no le entregan el formulario de las pruebas correspondientes, ello obedece a razones de carácter técnico, dado que, las pruebas de idoneidad son de uso restringido y son aplicadas de forma digital.</p>
<p>DECLARADO SIN LUGAR EXP. N° 24-025332-0007-CO KAROL ROJAS ARCE</p>	<p>La amparada indica que tiene una plaza en propiedad en el Ministerio de Educación Pública; y actualmente, se encuentra ascendida, de manera interina. Agrega, que se le está aplicando el pago de un salario que no</p>	<p>La Sala Constitucional, declaró sin lugar el recuerdo al aducir que no existir razones para reconsiderar las Sentencia N° 2024-014215 del 24 de mayo de 2024, reiterada en la N° 2024-028239 del 27 de setiembre de 2024, en la que se</p>



	<p>corresponde a la tabla salarial presentada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en el mes de septiembre del 2023, es decir, se continúa su pago por medio de salario compuesto y no por salario global bajo la modalidad de ascensos y su respectivo retroactivo conforme al monto establecido en la Ley de Empleo Público.</p>	<p>pronunció sobre un asunto similar al de estudio, estimando en lo que interesa, lo siguiente:</p> <p><i>“... En el sub lite, la recurrente no acusa falta de pago de salario, sino que, por el contrario, en el escrito de interposición es clara en indicar que su reclamo versa sobre diferencias salariales desde el mes de febrero de 2024, fecha en que, fue nombrada en ascenso en propiedad en otra plaza. Tendiendo claro lo anterior, se impone advertirle a la tutelada, que si estima existen diferencias en las sumas pagadas por la autoridad recurrida, ello es algo, que deberá plantear ante el Ministerio accionado o bien, en la vía de legalidad competente, por tratarse de aspectos de legalidad ordinaria no dirimibles en esta sede constitucional...”.</i></p> <p>De forma tal, que desestima el recurso.</p>
<p>DECLARADO PARCIALMENTE CON LUGAR EXP. N° 24-025627-0007-CO HANNIA EVELYN RODRIGUEZ MARÍN</p>		<p>La Sala Constitucional declaró sin lugar el recurso en lo que respecta a esta Dirección General, señalando que es ajena a los actos recurridos son ajenos a estos, y que el nombramiento del personal cubierto por el Régimen Estatutario le corresponde de forma exclusiva y excluyente al Ministro del ramo, o a la autoridad que éste delegue dentro de dicha Institución, en este caso el Ministerio de Educación Pública, de conformidad con lo dispuesto por los numerales 140 inciso 2) de la Constitución Política, y 12 inciso a) del Estatuto de Servicio Civil. argumentos aceptados por esa Sala sin mayor análisis, tal y como se colige de la sentencia N° 2024019472, que reza:</p> <p><i>“(...) Mientras que respecto al</i></p>



		<p><i>Ministerio de Hacienda y la Dirección General de Servicio Civil, se desestima el amparo, pues no han tenido responsabilidad alguna en los hechos objeto del recurso, ya que fue decisión del MEP no designar el docente reclamado por problemas presupuestarios. (...)</i></p> <p>Declarando con lugar el recurso, únicamente, contra el Ministerio de Educación Pública, sin especial condenatoria en costas, daños y perjuicios.</p>
<p>DECLARADO SIN LUGAR EXP. N° 24-032846-0007-CO MELANIE RODRÍGUEZ CASTRO</p>	<p>La recurrente estimo vulnerados sus derechos fundamentales, toda vez que el 28 de noviembre de 2024, solicitó información de interés ante la Dirección General de Servicio Civil; empero, a la fecha no se le ha brindado respuesta completa al efecto.</p>	<p>La Sala Constitucional rechazo este recuero, en tanto se tuvo por demostrado que, desde el 08 de noviembre de 2024, sea en fecha previa a la interposición del recurso, la autoridad recurrida le brindó a la tutelada la información requerida por ella, la cual constaba dentro de la serie de documentos aportados por esa autoridad en el correo de respuesta, al medio de notificaciones señalada por ella al efecto.</p>