DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Revista Jurisprudencia

Área de Asesoría Jurídica

REVISTA DE JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Número 49 II Semestre Julio del 2025 a Diciembre del 2025

ASESORÍA JURÍDICA

Directora:

Licda. Irma Velásquez Yánez

Profesionales:

Lic. Alejandro Vargas Cerdas

Lic. Andrés Sandoval Castro

Lic. Cristian Soto Arias

Licda. Jaklin Urbina Álvarez

Licda. Jennifer Ruiz Salazar

Lic. Uriel Villalobos Vega

Licda. Rocío Caravaca Vargas

Personal de apoyo:

Secretaria: Mariana Rodríguez Valverde

Notificador: Jorge Vargas Quirós.

Levantado de texto: Mariana Rodríguez Valverde

ÍNDICE

ÍNDICE **3**

PRESENTACIÓN **5**

CRITERIOS JURÍDICOS **7**

AJ-OF-283-2025 ..... **8**

ASUNTO: Consulta sobre licencias sin goce de salario 8

AJ-OF-287-2025 ..... **14**

ASUNTO: Interinos y sustitución de puestos ocupados en propiedad 14

AJ-OF-295-2025 ..... **18**

ASUNTO: Respuesta al Oficio N° URH-585-2025. Consulta sobre el régimen jurídico aplicable al pago de vacaciones de las instituciones adscritas al Servicio Civil. 18

AJ-OF-305-2025 ..... **23**

ASUNTO: Respuesta al Oficio N° CONAPAM-DAF-OGEREH-O-127-2025. 23

AJ-OF-316-2025 ..... **29**

ASUNTO: Procedimiento especial de despido y funcionarios interinos 29

AJ-OF-317-2025 ..... **34**

ASUNTO: Reconocimiento de experiencia profesional. 34

AJ-OF-322-2025 ..... **42**

ASUNTO: Oficio N° INAMU-JD-AI-156-2025. Consulta sobre el alcance y aplicabilidad de la directriz ministerial 007-2025-PLAN y el informe técnico AOTC-UOT-INF-11-2024. 42

AJ-OF-343-2025 ..... **44**

ASUNTO: Uso de dispositivos personales para fines laborales 44

AJ-OF-351-2025 ..... **48**

ASUNTO: Consulta sobre pago de vacaciones. 48

AJ-OF-354-2025 ..... **54**

ASUNTO: Consulta sobre periodo de suplencia 54

AJ-OF-358-2025 ..... **57**

ASUNTO: Oficio N° INAMU-JD-AI-156-2025. Consulta sobre el alcance y aplicabilidad de la directriz ministerial 007-2025-PLAN y el informe técnico AOTC-UOT-INF-11-2024. 57

AJ-OF-419-2025 ..... **61**

ASUNTO: Consulta sobre posibles faltas por parte de una servidora pública. 61

CARTA DGSC-AJ-0424-2025 63

ASUNTO: Ref. Oficio N° MINAE-DGIRH-OF-292-2025. Aplicación de normativa de vacaciones a funcionarios que vienen de otro ministerio. 63

CARTA-DGSC-AJ-0456-2025 67

ASUNTO: Consulta de aplicación de las pruebas de idoneidad en relación con el transitorio noveno de la Ley Marco de Empleo Público del N° 10159 del 8 de marzo de 2022. 67

CARTA-DGSC-AJ-0477-2025 73

ASUNTO: Solicitud de criterio sobre el disfrute de vacaciones al trasladarse de un puesto del Régimen de Servicio Civil a uno de confianza y viceversa. 73

CARTA-DGSC-AJ-490-2025 78

ASUNTO: Consulta sobre anualidades 78

CARTA-DGSC-AJ-0496-2025 83

ASUNTO: Solicitud de criterio sobre un caso en particular 83

CARTA DGSC-AJ-513-2025 88

ASUNTO: Criterio jurídico referente al pago de prohibición a los profesionales en informática bajo el régimen de servicio civil. 88

CARTA-DGSC-AJ-546-2025 92

ASUNTO: Atención a la solicitud de criterio jurídico. 92

JURISPRUDENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL 95

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 segundo semestre del 2025, los cuales ponemos a disposición de las instituciones administrativas que lo requieran, con el fin de que les coadyuve en las necesidades de la aplicación de la normativa del Régimen del Servicio Civil para la toma de sus decisiones.

Licda. Irma Velásquez Yánez
DIRECTORA DE LA ASESORÍA JURÍDICA

CRITERIOS JURÍDICOS

1 de julio de 2025
AJ-OF-283-2025

Señora
Jeannina Arias Rodríguez
CEN CINAI

ASUNTO: Consulta sobre licencias sin goce de salario

Estimada señora:

Reciban un cordial saludo. Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada vía correo electrónico el día 25 de junio del 2025 a esta Asesoría Jurídica, en la cual puntualmente consulta:

> *"…Soy funcionaria de CEN CINAI, actualmente estoy gozando de mi segundo permiso consecutivo sin goce de salario, el cual finaliza en el 31 de agosto 2025, ambos permisos los solicité por motivos personales.*
> *En el mes de marzo 2025 me nombraron en una plaza interina en la CCSS (actualmente tengo 4 meses de laborar para esta institución)*
> *Mi consulta es si la ley me permite solicitar nuevamente un PSGS (permiso sin goce de salario), esta vez por motivo de nombramiento en otra institución del estado...". (La cursiva es propia)*

Sobre el particular y previo a atender la consulta, debe aclararse que, es política de esta Asesoría Jurídica no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, esto en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

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, lo anterior, considerando que la misma se refiere a la solicitud de licencia sin goce de salario en la institución a la cual pertenece, por cuanto, la resolución del caso concreto es competencia del órgano superior jerárquico y de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios, dado que la descripción de este es un asunto de resorte interno.

Partiendo de lo anterior, el Reglamento Autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral en adelante CEN CINAI, Decreto Ejecutivo N° 39487, en su artículo 44, establece los derechos y beneficios de los trabajadores. Este artículo detalla las condiciones laborales, incluyendo aspectos como **permisos**, vacaciones, **licencias** y otros beneficios específicos para el personal del CEN CINAI, *al indicar:*

> *"Artículo 44.-Los servidores regulares de la Dirección Nacional de CEN CINAI, gozarán de todos los derechos que conceden el Estatuto de Servicio Civil y su*

Reglamento, el Código de Trabajo y demás normativa conexa, estos últimos de aplicación supletoria (…)". (El resaltado es propio)

Por su parte, el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero de 2023, en el artículo 50, en cuanto a los permisos y licencias, dispone lo siguiente:

> "***Artículo 50.- De las licencias y de los permisos. Las licencias y los permisos que se concedan a las personas servidoras de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN, serán las expresamente dispuestas en la Ley Marco de Empleo Público, N°10 159 y las contempladas en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento****. Las licencias y permisos que se otorguen deberán ser comunicadas a la Dirección General de Servicio Civil".* (El resaltado es propio)

Concordante con lo anterior, los artículos del 51 al 57 del reglamento de cita, regulan las licencias y permisos aplicables a las personas servidoras públicas bajo la rectoría de MIDEPLAN, indicando normativa general sobre el trámite y requisitos.

De lo expuesto, podemos concluir con claridad que, el personal regular del CEN-CINAI tiene los derechos establecidos en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, aplicándose estos en caso de que no existan normas internas específicas. Es decir, si una situación particular no está regulada por la normativa interna del CEN-CINAI, se recurre al Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento para determinar los derechos y obligaciones de los funcionarios.

Ahora bien, en el Régimen Estatutario, las licencias sin goce de salario, es decir, permisos sin pago, se rigen en el artículo 33 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo Nº 21 del 14 de diciembre de 1954. Este artículo establece los supuestos, requisitos y plazos para estas licencias:

> ***"Artículo 33°.- Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción,*** *de conformidad con los requisitos y formalidades que en cada dependencia establezca el Reglamento Autónomo de Servicio, y sujetos a los siguientes procedimientos y condiciones:*
>
> *a. Las jefaturas podrán conceder licencia hasta por una semana con goce de sueldo en los casos de matrimonio de las personas servidoras y el fallecimiento de cualquiera de sus padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, cónyuges, compañeros o compañeras. También podrán conceder este derecho a aquellos servidores padres de hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio. En este último caso solo cuando sean hijos reconocidos y en su función parental. Para efectos de este Reglamento se define compañero o compañera como aquella persona que conviva bajo un mismo techo por un año o más, de forma pública, notoria, única y estable con una persona funcionaria de la Institución, sin diferenciación del sexo. Tanto la persona funcionaria como el compañero (a) deben ostentar la libertad de estado.*
>
> *(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 39680 del 26 de abril del 2016)*

Se concederá licencia de hasta un mes con goce de salario, en los casos de las y los funcionarios públicos con discapacidad y que por su condición requieran ausentarse de sus labores para capacitarse en el uso de un perro guía o cualquier otro Animal de Asistencia que requiera la persona. Los(as) funcionarios(as) que se acojan a este decreto deben presentar la documentación que garantice su participación en la capacitación, los cuáles deben contener la fecha de inicio y fecha final de la capacitación. Los(as) funcionarios(as) responsables de conceder permisos, que se nieguen injustificada e injustamente a otorgar el permiso con goce de salario indicado en el presente decreto, serán sancionados con la multa indicada en el artículo 62 de la Ley 7600 del 29 de mayo de 1996.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 36293 de 27 de octubre de 2010)

b. *Todos los demás permisos con goce de sueldo, que de acuerdo con las disposiciones reglamentarias internas procedan, deberán ser deducidas del período de vacaciones, sin que el número de días de la licencia exceda el número de días de vacaciones que correspondan al servidor al momento de otorgarse el permiso. Salvo el caso de los dirigentes y miembros de sindicatos que soliciten licencia para asistir a cursos de capacitación en el campo sindical o de estudios generales en el país o fuera de él, a quienes el jerarca podrá conceder licencia con goce de sueldo no deducible de su período de vacaciones, hasta por tres meses, cuando las necesidades de la oficina donde presta sus servicios así lo permitan.*

Para estos efectos, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social enviará al jerarca que corresponda, un informe detallado sobre la importancia del curso o seminario, indicando además el cargo o función sindical que desempeña el servidor interesado.

Las personas servidoras que adopten una persona menor de edad, tendrán derecho a una licencia especial de tres meses para que tengan un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se haga entrega de la persona menor de edad. Para esto, la persona interesada deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en el que hagan constar los trámites de adopción. En caso de adopción conjunta, de común acuerdo, las personas servidoras decidirán cuál de ellas disfrutará de la licencia, sea el padre o la madre, pudiendo incluso fraccionar el disfrute a su conveniencia y así lo informará a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos. Si no hubiere común acuerdo, el disfrute de la licencia corresponderá a la madre.

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

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.

(Así reformado por el artículo 4° del Decreto Ejecutivo N° 26162 de 4 de julio de 1997)". (El resaltado es propio)

Sobre este tema la Procuraduría General de la República en Dictamen N° C-069-2019 del 19 de marzo del año 2019, indicó:

"(…) ***No está de más recordar que el otorgamiento de esta clase de permisos o licencias, constituye una mera facultad y no una obligación para el jerarca, el cual tiene la potestad de valorar los motivos en que se fundamenta la correspondiente solicitud y determinar discrecionalmente si cabe o no la concesión de tal beneficio, sopesando las consecuencias que 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*** *(Dictámenes C-396-2005, de 15 de noviembre de 2005, citado por el dictamen C-078-2008, de 14 de marzo de 2008. Y en igual sentido los dictámenes C-446-2006, de 8 de noviembre de 2006; C-142-2008 de 5 de mayo de 2008; C-101-2010, de 14 de mayo de 2010, entre otros (…)" (El resaltado es propio).*

A mayor abundamiento, este Órgano Consultor en el Dictamen N° C-095-2013 del 10 de junio del 2013, analizó:

" (…) ***II. SOBRE LOS PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO***

Tomando en consideración que el tópico sometido a este órgano técnico asesor, -permisos sin goce de salario-, resulta pertinente, analizar la naturaleza jurídica de la prerrogativa dicha, así como las consecuencias que esta conlleva.

Tocante al tema en análisis, la Procuraduría General de la República, ha sostenido:

"…IV.- Permisos y licencias: derechos laborales de los servidores públicos.

Según referimos en el dictamen C-166-2006 de 26 de abril de 2006, la relación de servicio del funcionario o empleado público con la Administración puede experimentar diversas vicisitudes a lo largo de su existencia. Normalmente durante el servicio activo pueden darse otras situaciones o estados transitorios que no obstan incluso breves cesaciones del ejercicio del puesto, sin que aquella relación se extinga, tales como las vacaciones, ***permisos*** *y* ***licencias****, que por demás constituyen típicos derechos laborales dentro del régimen de la función pública, que la ley -en nuestro caso el Estatuto de Servicio Civil establece de forma general y que se desarrollan y concretizan por múltiples normas jurídicas de muy diverso rango y competencia (leyes especiales, reglamentaciones internas, convenciones colectivas), coexistentes todas en nuestro medio; esto último por la innegable heterogeneidad y dispersión aún imperante en la regulación del empleo público…*

Hemos afirmado que el otorgamiento de esta clase de permisos constituye una mera facultad y no una obligación para el jerarca, el cual tiene la potestad de valorar los motivos en que se fundamenta la correspondiente solicitud y determinar discrecionalmente si cabe la concesión de tal beneficio, sopesando las consecuencias que 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…"

> ***Bajo esta inteligencia, no cabe duda que, los permisos sin goce de salario conllevan la interrupción del ejercicio de labores por parte del funcionario que se beneficia de este, constituyendo, su autorización o no, una potestad discrecional del jerarca que, previo a concederlos, debe valorar la posible afectación al servicio público que brinda la institución que dirige*** *(…)" (El resaltado es propio)*

De los dictámenes expuestos se desprende que, el otorgamiento de permisos o licencias es una facultad discrecional del jerarca, no una obligación. Esto implica que el jerarca tiene la potestad de evaluar la solicitud y analizar todos los factores, considerando las razones presentadas, el impacto en los servicios institucionales y las condiciones de la persona funcionaria, siempre actuando con justicia, conveniencia y objetividad. En otras palabras, la aprobación de dichos permisos no es obligatoria, ni constituye un derecho de la persona funcionaria al solicitar el permiso, ya que los permisos sin goce de salario no constituyen un derecho subjetivo de la persona funcionaria, sino una facultad discrecional del jerarca institucional.

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

Con estas consideraciones se da por atendida la gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA

2 de julio de 2025
AJ-OF-287-2025

Señora
Diana Rodríguez Valverde
Ministerio de Cultura y Juventud

ASUNTO: Interinos y sustitución de puestos ocupados en propiedad.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta planteada con el Oficio N° FLR-001-2025 del 9 de junio de 2025, remitido vía correo electrónico en esa misma fecha, que indica:

> *"(…) He observado la publicación de plazas vacantes en sustitución del titular, para las cuales cumplo con los requisitos establecidos. No obstante, se me ha indicado que,* ***al no contar con un nombramiento en propiedad, no puedo participar en dichos concursos.*** *Algunos compañeros me han manifestado lo contrario, por lo que agradecería mucho si pudieran aclararme oficialmente si, en condición de interina, tengo la posibilidad de postularme a otros puestos (…)" (El destacado es propio)*

Una vez vista su consulta planteada, es conveniente indicarle 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**, 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)

Por lo anterior, es política de esta Asesoría Jurídica no pronunciarse sobre casos concretos o particulares que resulten competencia de la Administración Activa – como sucede en este caso – sino orientar la respuesta de conformidad con lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública.

Ahora bien, es procedente iniciar esta consulta aclarando que el concurso interino y el proceso para efectuar nombramientos interinos en puestos del Régimen de Servicio Civil; son figuras disimiles entre sí. Al efecto, tenemos los concursos internos, internos ampliados, externos, de méritos o por oposición – por citar algunos – que constituyen procesos formales debidamente reglamentados que permiten seleccionar al candidato más idóneo para ocupar una plaza vacante de manera permanente; en los que pueden participar funcionarios regulares e interinos en igualdad de condiciones, de conformidad con lo dispuesto en los ordinal 192 y 192 de la

Constitución Política y la normativa estatutaria, que garantizan el libre acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad, por supuesto siempre y cuando cumplan con la totalidad de requisitos necesarios para ejercer el puesto, tal y como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional en múltiples oportunidades[1], al señalar:

> *"(…) Esta Sala ya ha dicho que la condición de funcionario interino no es una diferencia que razonablemente puede ser tomada en cuenta para excluirle de su participación en un concurso interno… En tanto éstos y aquéllos cumplan con los requisitos exigidos para el puesto de que se trate –con lo cual se satisface el principio de idoneidad comprobada- tienen derecho a participar en igualdad de condiciones que los funcionarios propietarios en los concursos de oposición que se realicen a nivel interno para llenar en propiedad las plazas vacantes (…)"*

Por otro lado, tenemos en el procedimiento para efectuar nombramientos interinos para sustituir a funcionarios propietarios, los cuales devienen de una necesidad temporal derivada de las ausencias justificadas de la persona funcionaria regular, ya sea por licencias, ascensos, incapacidades o permisos sin goce de salario, nombramiento sujeto al regreso de la persona funcionaria titular. Procedimiento que, se encontraba regulado en la Circular N° AGRH-CIR-001-2022 del 21 de febrero del 2022, emitida por la Directora del Área Gestión de Recursos Humanos de esta Dirección General, que estableció taxativamente el siguiente orden para llenar una plaza de forma temporal, al disponer:

> *"(…) en aquellos casos en los que una persona funcionaria titular de un puesto se acoja algún tipo de licencia sin goce de salario…, la institución respectiva que desee llenar la plaza en forma temporal, deberá considerar una persona candidata en el siguiente orden:*
>
> - *Personas funcionarias que conformen el Registro de Elegibles interno para la respectiva clase y especialidad, **que se encuentren nombradas dentro de la institución con idoneidad comprobada**, siempre y cuando las mismas estén interesadas en el respectivo puesto.*
>
> - *Si el registro de elegibles cuenta con menos de 3 personas candidatas y ninguna satisface el perfil deseado para el puesto, la Administración, podrá optar por alguna de las siguientes alternativas para resolver la vacante.*
>
> - ***Personas nombradas en propiedad dentro de la institución** o bien otras personas candidatas que integren el registro de elegibles que administra el Área de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección General de Servicio Civil.*
>
> - *En caso de no ser posible ninguna de las opciones anteriores, se deberá consultar personas candidatas del Reclutamiento Abierto y Permanente de la Dirección General, respetando la fecha de inscripción de la oferta de servicios y llamando por ese orden en aras de respetar la antigüedad y tiempo de espera de los oferentes.*

[1] Ver Resoluciones número: 07399 – 2005 del 14 de junio del 2005; 15208 – 2003 del 19 de diciembre del 2003; entre otras.

- *Agotadas todas estas posibilidades, se podrá optar por nombrar a una persona ciudadana que cumpla con los requisitos de la respectiva clase y especialidad. (…)"*

De la regulación de cita, claramente se colige que, aunque expresamente no se desautorizó el nombramiento de funcionarios interinos para suplir a funcionarios propietarios, lo cierto es que las instituciones debían escoger a la persona sustituta siguiendo ese orden de prelación, con la finalidad de promover la carrera administrativa de las personas funcionarias regulares.

No obstante, esta Dirección General en estricto apego a los razonamientos jurídicos establecidos por los Tribunales de Justicia y la Procuraduría General de la República, derogó la circular referida con el numeral noveno de la Resolución N° DG-RES-204-2025 del 24 de junio de 2025, publicada en el Alcance N° 78 del Diario Oficial La Gaceta del 26 de junio de 2025, que regula el procedimiento para efectuar
nombramientos interinos en puestos del régimen de Servicio Civil.

Dicha resolución, en su artículo 3.2 establece que es posible realizar nombramientos interinos cuando se requiera sustituir una persona servidora regular por haberse suspendido temporalmente la relación de servicio siempre que no medie goce de salario, para tales efectos el numeral 7 se podrá nombrar interinamente a las personas servidoras públicas que cumplan **con alguna de las siguientes condiciones – sin establecer ningún orden de prelación –:**

> "*7.1.* ***Que ostenten un nombramiento en propiedad o interino en la respectiva institución o en otra, siempre que sean en puestos sujetos al RSC****.*
>
> *7.2. Que conformen el Registro de Elegibles administrado por el Área de Reclutamiento y Selección de Personal de la DGSC, según la clase, especialidad y subespecialidad en la cual se requiera efectuar el nombramiento interino.*
>
> *Cuando la sustitución se deba efectuar en un puesto comprendido en lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 15 del RESC, conforme con separación de clases que para estos efectos se mantenga determinada, se podrá considerar a personas que conformen un registro de elegibles institucional, sea de la misma institución en la cual se hará el nombramiento interino o de otra que esté sujeta al RSC.*
>
> *7.3. Que a pesar de no ostentar alguna de las condiciones anteriores, cumplan con los requisitos para la clase, especialidad y subespecialidad del puesto, y demás requisitos dispuestos legal, reglamentaria y administrativamente*". (Lo destacado es propio)

Así las cosas, de la normativa referenciada, se determina que con la reforma realizada por esta Dirección General, las personas funcionarias en condición interina en algún puesto de la Administración Pública, tienen la posibilidad de ser consideradas para nombramientos en sustitución de una persona servidora regular, siempre y cuando cumpla con los requisitos para la clase, especialidad y subespecialidad del puesto en el cual se efectuará el nombramiento, así como los demás dispuestos en el artículo 9 del Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, denominado: Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y cualquier otro establecido para ese nombramiento.

Ahora bien, es importante advertir a la consultante que los nombramientos en sustitución de una persona servidora regular, se encuentran supeditas al regreso del funcionario titular de la plaza, supuesto en el que el funcionario interino sustituto deberá regresar a su puesto o en su defecto ser cesado, tesis que ha sido desarrollada y reiterada por la jurisprudencia Constitucional, para mayor claridad sobre el tema se cita un extracto del voto N° 13577-2025 del 9 de mayo del 2025, que señala:

> *"(…) En este punto es importante realizar la siguiente distinción, los interinos para sustituir funcionarios en propiedad (es decir, interinos en plazas no vacantes) (…).* ***En el caso del nombramiento en sustitución del propietario, la designación está subordinada a la eventualidad del regreso al puesto del funcionario titular, en cuyo caso debe cesar la designación del interino, ya que ese tipo de nombramiento no le es oponible al propietario.*** *(…)" (El destacado es propio).*

Finalmente, resulta es relevante señalar que la interrogante planteada es un tema de resorte interno, toda vez que los nombramientos del personal cubierto por el Régimen de Servicio Civil -interinos o en propiedad- le corresponden de manera exclusiva y excluyente al Ministro de ramo o a la autoridad en quien este delegue esta labor. Lo anterior de conformidad con el contenido de los numerales 140 inciso 2) de la Constitución Política y 12 inciso a) del Estatuto de Servicio Civil.

Con estas consideraciones, se da por atendida su consulta.

Cordialmente;
ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Cristian Soto Arias
ABOGADO

9 de julio de 2025
AJ-OF-295-2025

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

ASUNTO: Respuesta al Oficio N° URH-585-2025. Consulta sobre el régimen jurídico aplicable al pago de vacaciones de las instituciones adscritas al Servicio Civil.

Estimada señora:

Reciban un cordial saludo. Atendiendo instrucciones de la Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la solicitud realizada con el Oficio N° URH-585-2025 del 2 de julio de 2025, remitido a esta Área, vía correo electrónico, el 2 de julio del año en curso, que en lo conducente señala:

> *"(…)¿Siendo que el INA es una institución adscrita al Servicio Civil, el cálculo del pago del salario cuando las personas funcionarias toman vacaciones, se debe realizar de conformidad con lo indicado en el artículo 157 del Código de Trabajo o con el artículo 31 del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, que es el que, dada la naturaleza de la relación estatutaria definida en el artículo 1 del Estatuto del Servicio Civil, regula a las instituciones del Estado y las personas servidoras públicas? (…)"*

En virtud de lo anterior y para dar cumplimiento a los dispuesto en los artículos 7 inciso a) del Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, 8 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023; así como lo dispuesto en el punto 1) de la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, suscrita por la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica; se aporta el Oficio N° ALAL-324-2025 del 1 de julio de 2025, que contienen el criterio jurídico y técnico de la Dirección de Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de Aprendizaje en adelante INA, respectivamente, que en lo conducente reza:

> "(…) *De lo anterior encontramos entonces, que el Código de Trabajo es una norma general que aplica a todas las relaciones laborales, y el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento son una norma específica que aplica a las relaciones laborales de las personas que laboran para una institución pública cubierta por el ámbito del Servicio Civil, debiendo prevalecer el Estatuto del Servicio civil en tratándose de relaciones laborales cubiertas por el citado ente, aplicando el Código de Trabajo únicamente en lo que sea omiso el Estatuto del Servicio Civil y su reglamento* (…)"

Del texto transcrito, se determinó que, el Código de Trabajo es una norma general para todas las relaciones laborales, mientras que el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento son normas específicas para empleados públicos bajo el régimen Estatutario. En caso de conflicto, se aplicará el Estatuto, y el Código de Trabajo solo se usará en áreas no cubiertas por el Estatuto.

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

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

Partiendo de lo anterior, en este punto es menester realizar una breve explicación sobre la naturaleza jurídica del INA y la aplicación del Estatuto de Servicio Civil.

El Reglamento Autónomo de Servicio del INA, en su artículo 4, establece que serán aplicables a las personas funcionarias las disposiciones del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, indicando lo siguiente:

> *"****ARTÍCULO 4- Normas aplicables a la relación de Empleo. Las personas servidoras del Instituto Nacional de Aprendizaje, en adelante INA, estarán sujetas a este reglamento****, a las disposiciones de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, Ley No. 6868 y sus reformas,* ***al Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento****, así como a las demás leyes y reglamentos aplicables en virtud de la naturaleza de empleo público de la relación laboral. En todos los casos, se aplicará el Código de Trabajo supletoriamente en cuanto resulte compatible con la naturaleza jurídica de la relación."* (Lo resaltado es propio)

En el mismo sentido, la Ley Orgánica del INA en el artículo 24, indica:

> "***Todos los funcionarios y empleados del Instituto Nacional de Aprendizaje estarán incorporados, en cuanto a nombramiento****, remoción, clasificación y valoración de puestos,* ***al Régimen de Servicio Civil****, y se regirán por la Ley de Salarios de la Administración Publica.*" (Lo resaltado es propio)

Por su parte, el artículo 1 del Estatuto de Servicio Civil, dispone:

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

Además, el artículo 51 del Estatuto de Servicio Civil, establece que, cuando esta ley y su reglamento no contemplen una situación específica, este se resolverá utilizando otras fuentes del derecho entre ellas el Código de Trabajo y otras normas complementarias:

> "***Los casos no previstos en esta ley, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con el Código de Trabajo****, la Ley de Seguro Social, los principios generales de Servicio Civil, los principios y leyes de derecho común, la equidad, la costumbre y el uso locales.*"

Inclusive, nótese que, con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159 del 8 de marzo del 2022 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero del 2023, ambos en su artículo 2; la normativa estatutaria mantiene su vigencia, excepto

las normas que fueron expresamente derogados por ese nuevo marco unificador, debiendo esta prevalecer ante ese cuerpo normativo en tanto no exista contradicción con este:

> "***ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura. Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único****:*
> *a) Los Poderes de la República (**Ejecutivo**, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.*
> *b) **El sector público descentralizado institucional conformado por: las instituciones autónomas** y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales.*
> *c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.*" (Lo resaltado es propio)
> "***Artículo 2.- Implementación de la Ley Marco de Empleo Público. Todas las instituciones, entes, órganos y empresas públicas, en el ámbito de cobertura definido en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley Nº 10159, deberán implementar dicha ley****, de acuerdo con criterios técnicos, metodológicos, financieros y de recursos humanos, a partir de su entrada en vigor.*
> *En forma análoga y supletoria **las instituciones cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público, podrán aplicar el Estatuto de Servicio Civil, Ley No. 1581 y sus reformas, y sus Reglamentos, Decretos Ejecutivos No. 21 y No. 34971-MP; así como la normativa emitida por la Dirección General de Servicio Civil como Rector Técnico del Empleo Público costarricense, cuando existan vacíos normativos o situaciones no normadas en sus regulaciones en materia de las relaciones de empleo público o mixto***." (Lo resaltado es propio)

En ese mismo sentido y sobre el tema de consulta, la Procuraduría General de la República, mediante el Dictamen N° PGR-C-096-2024 del 29 de mayo de 2024, indicó lo siguiente:

> "(…) ***La regulación de base aplicable en materia de vacaciones en cada uno de los órganos y entes a los que se refiere el artículo 2 de la LMEP sigue vigente****, con la diferencia de que las personas funcionarias públicas que no hubiesen superado el tope de 20 días de vacaciones antes de la entrada en vigencia de esa ley, o que hayan ingresado al servicio público después del 10 de marzo del 2023, solo podrán disfrutar de 20 días de vacaciones, como máximo. En caso de que existan disposiciones legales que establezcan un tope de vacaciones distinto para los funcionarios que presten servicios en las instituciones comprendidas en el artículo 2 de la LMEP, privaría lo dispuesto en el artículo 38 de la LMEP* (…)". (Lo resaltado es propio)

Empero, se trae a colación lo que el Órgano Consultivo, mediante el Dictamen N° PGR-C-066-2015 del 8 de abril de 2015, en un caso similar al consultado indicó:

> *"(…) En efecto, como lo explica la Sala Segunda en la sentencia transcrita, en este caso no estamos ante una oscuridad o duda surgida del artículo 157 del Código de Trabajo,* ***sino ante la determinación de cual norma resulta aplicable, si la norma***

legal o la norma reglamentaria contenida en Reglamento Autónomo de Servicios, a efectos de proceder al cálculo del pago de vacaciones.

De conformidad con la Ley de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social, Ley N° 4760 del 04 de mayo de 1971, el IMAS es una institución autónoma. A partir de esta naturaleza jurídica y al tenor de lo establecido en el artículo 188 Constitucional, el IMAS cuenta con autonomía administrativa, autonomía que le permite dictar su reglamento autónomo de servicios, en ejercicio de la competencia de autoadministración.

(…)

Cabe advertir, que en este caso, al igual que en la cita efectuada, la norma reglamentaria analizada también encuentra su similar en el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, cuyo artículo 34 también establece que el pago de las vacaciones se calculará con el salario devengado al momento del disfrute*:*

Artículo 31.- ***Como regla general, la remuneración durante las vacaciones será de acuerdo con el sueldo correspondiente asignado en la Ley de Salarios (o Ley de Presupuesto, en su defecto), vigente a la fecha en que el servidor disfrute del descanso anual*** *(…)".*

(…)

De conformidad con lo expuesto la Procuraduría General de la República concluye que:

- ***A efectos de calcular el salario devengado por los funcionarios del IMAS durante el periodo de vacaciones, deberá aplicarse lo dispuesto por el artículo 75 del Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS.***

- *Se reconsidera de oficio el dictamen C-290-2012 en el sentido de que* ***la norma aplicable en el caso de los funcionarios del IMAS lo es el artículo 75 del Reglamento Autónomo de Servicios y no el artículo 157 del Código de Trabajo (…)****"*

Ahora bien, sobre la forma de calcular el pago de los salarios de las personas funcionarias que se encuentra en periodo de vacaciones. Al respecto, debemos indicar que los artículos del 28 al 32 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, disponen los lineamientos, supuestos y la forma en que debe efectuarse el pago respecto a las vacaciones de los trabajadores cubiertos bajo el régimen de Servicio Civil.

En resumen, dado que el INA es una institución pública sujeta al Régimen de Servicio Civil, su relación laboral no se rige por el Código de Trabajo, sino por un régimen de empleo público de carácter estatutario, regulado principalmente por el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, los cuales constituyen la normativa aplicable.
Por lo tanto, esta Asesoría Jurídica comparte la posición brindada en el criterio vertido por el Área Legal del INA sometido a nuestra consideración, en tanto este concluye:

> *"(…) A criterio de la Asesoría Legal, en aplicación del principio de que la norma especial prevalece sobre la norma general, y* ***siendo que el INA es una institución que se encuentra sometida al Régimen del Servicio Civil, se considera que se***

debe aplicar el artículo 31 del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil sobre el artículo 157 del Código de Trabajo (…)" (Lo resaltado es propio)

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

Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA

15 de julio de 2025
AJ-OF-305-2025

Señora
Ana Laura Carvajal Suárez
Jefatura Recursos Humanos
Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor

ASUNTO: Respuesta al Oficio N° CONAPAM-DAF-OGEREH-O-127-2025.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta planteada con el Oficio N° CONAPAM-DAF-OGEREH-O-127-2025 del 30 de junio de 2025, remitido vía correo electrónico en esa misma fecha, que indica:

> *"(…) ¿Es posible que un servidor (en este caso un Director) delegue en otro servidor de menor clasificación una tarea asignada y aprobada que se encuentra en el manual de cargos institucional? ¿Y que luego esa otra persona a la que se lo habían asignado, se lo pase a otra que ocupa (sic) puesto de menor nivel?*
>
> *(…) la consulta reaalizada (sic), se relaciona con los cargos de los puestos de CONAPAM ...*
>
> *Específicamente… para la clase de puesto Profesional Jefe de Servicio Civil 2 cargo Director Técnico se tiene esta tarea dentro de dicho perfil en el manual:*
>
> *"Coordinar y /o dar respuesta a las sugerencias, preguntas, inquietudes de las personas por medio del correo institucional, página Web o perfil del CONAPAM en el Facebook"*
>
> *Esta tarea la debe realizar el funcionario que ocupe el cargo de Director Técnico, ya que es la persona apta para brindar el acompañamiento, criterio y demás respuestas a las consultas que ingresan por esos medios.*
>
> *No obstante, se le asignó de forma verbal a la persona que ocupa la clase de puesto PSC1B cargo comunicador, donde esta persona en ocasiones no conoce como responder o bien, debe solicitar el apoyo requerido para atender las inquietudes de la ciudadanía. De la misma forma, en casos en que la persona comunicadora se encuentre de vacaciones, le asignaron la tarea a una servidora que tiene un cargo de oficinista de SC1 indicándole que debe decir y que debe responde ante consultas. (…)"*

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, 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, 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)

Para dar cumplimiento a ese mandato, se aporta el Oficio N° CONAPAM-DE-AJ-010-CJ-2025 del 16 de junio de 2025, que contiene el criterio jurídico emitido por la Unidad de Asesoría Jurídica del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM), en el que se concluyó*:*

"(…)

1.- La delegación de funciones es una figura propia del derecho administrativo, regulada en el artículo 89 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública.

2.- En la delegación, el servidor puede delegar sus funciones propias en su inmediato inferior, cuando ambos tengan funciones de igual naturaleza, pero si se realiza en una persona que no tenga relación jerárquica, se requerirá de otra norma expresa.

3.- Por disposición expresa de la Ley General de la Administración Pública, no pueden delegarse potestades delegadas.

4.- La figura de la delegación regulada en la Ley General de la Administración Pública, es diferente a la figura del recargo de funciones, la cual está normada en el numeral 22 bis del Reglamento del Estatuto de Servicio. Para su reconocimiento salarial, deben concurrir varios supuestos, a saber, ser por un lapso temporal mayor a un mes, contar con la aprobación previa de la Dirección General de Servicio Civil, el servidor debe cumplir con los requerimientos exigidos para desempeñar el puesto cuyo recargo se le endilgó y, por último, el titular del puesto debe estar imposibilitado temporalmente de ejercerlo, sea por motivo de vacaciones, licencia con goce de salario, incapacidad, entre otros.

5.- El Régimen de Servicio Civil contempla la figura de la reasignación (ascendente o descendente) para lo que debe acudirse al artículo 105 inciso b) y el artículo 111 inciso d) del Reglamento del Servicio Civil.

6.- Determinar si se cumplen con los requisitos legales establecidos para la delegación de funciones, o si, por el contrario, se está ante la figura del recargo de funciones, corresponderá a la OGEREH en el ejercicio propio de sus funciones. (…)"

Ahora bien, se aclara que para esta Asesoría Jurídica resulta materialmente imposible la emisión de criterios que pretendan 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 de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

En ese tanto, se brindará colaboración desde una perspectiva general basándonos en la normativa, doctrina y jurisprudencia aplicable al caso que nos ocupa, sin que ello implique una

revisión del criterio jurídico aportado y/o que se ejerza un control de legalidad sobre las actuaciones de la institución consultante.

Aclarado lo anterior, y considerando los términos en que se efectúa la consulta y las conclusiones vertidas por la Asesoría Jurídica del CONAPAM, es preciso diferenciar las figuras de delegación, recargo de funciones y asignación de tareas.

En primer lugar, tenemos la figura de delegación de funciones, regulada en los numerales 84 y 89 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978 (LGAP), que rezan:

> *"Artículo 84.- Las competencias administrativas o su ejercicio podrán ser transferidas mediante:*
>
> *a) Delegación (…)*
>
> *"Artículo 89.-*
>
> *1. Todo servidor podrá delegar sus funciones propias en su inmediato inferior, cuando ambos tengan funciones de igual naturaleza.*
> *2. La delegación no jerárquica o en diverso grado requerirá de otra norma expresa que la autorice, pero a la misma se aplicarán las reglas compatibles de esta Sección.*
> *3. No será posible la delegación cuando la competencia haya sido otorgada al delegante en razón de su específica idoneidad para el cargo.*
>
> *4. La delegación deberá ser publicada en el Diario Oficial cuando sea para un tipo de acto y no para un acto determinado.*

De las normas transcritas, se colige que la delegación corresponde a un acto formal en el cual el superior transfiere sus funciones en el inmediato inferior, siempre que ambos tengan funciones de igual naturaleza –caso contrario se requiere la existencia de una ley que autorice la delegación–.

Ahora bien, dicha posibilidad de ninguna manera puede considerarse irrestricta, pues esa misma ley en el artículo 90 impone una serie de limitaciones para su otorgamiento, entre ellas, que no pueden delegarse potestades delegadas. Dicho numeral literalmente dispone:

> *"Artículo 90.-La delegación tendrá siempre los siguientes límites:*
>
> *a) La delegación podrá ser revocada en cualquier momento por el órgano que la ha conferido;*
>
> ***b) No podrán delegarse potestades delegadas;***
>
> *c) No podrá hacerse una delegación total ni tampoco de las competencias esenciales del órgano, que le dan nombre o que justifican su existencia;*
>
> *d) No podrá hacerse delegación sino entre órgano de la misma clase, por razón de la materia, del territorio y de la naturaleza de la función; y*

e) El órgano colegiado no podrán delegar sus funciones, sino únicamente la instrucción de las mismas, en el Secretario."

Desde esta perspectiva, es innegable que para para determinar si una competencia puede ser delegada o no, es esencial, verificar que la competencia o función que se pretende delegar no infrinja los supuestos regulados en los ordinales de cita; así como que la persona funcionaria en quien se delegue sea idónea y realice las mismas funciones que el delegante.

Por otro lado, tenemos el recargo de funciones, que ocurre cuando un funcionario asume temporalmente las responsabilidades de otro puesto, normalmente por ausencia temporal del titular (licencias, ascensos, vacaciones, incapacidades, entre otros) que, a diferencia de la delegación, es posible asumir la totalidad de funciones de un puesto adicional además de las propias y puede dar lugar a una compensación económica. Figura definida por la jurisprudencia administrativa[2] como seguidamente se cita:

"El recargo de funciones es una figura del derecho laboral según el cual es posible asignar funciones de otro cargo a un trabajador para que las desempeñe simultáneamente con las propias funciones. El recargo tiene sustento en el deber de colaboración que tienen todos los trabajadores para con sus empleadores".

Adicionalmente, la normativa estatutaria regula en el inciso b) del artículo 22 bis del Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, denominado: Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, lo siguiente:

***"Artículo 22 bis.-** Los traslados, reubicaciones y **recargos de funciones se regirán de acuerdo con lo que se indica a continuación**:*

(…)

*b) **Los recargos de funciones de puestos de mayor categoría, que excedan de un mes, podrán ser remunerados**, pero estarán sujetos a la aprobación previa de la Dirección General, la que deberá constatar que el servidor a quien se hiciere el recargo, reúne los requisitos establecidos.*

Por otro lado, para la utilización de esta figura, aunque la norma es omisa al respecto, también es necesario verificar que la persona funcionaria en quien recae el recargo cumpla con los requisitos mínimos que exige el puesto que se recarga.

Sobre este particular la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° C-313-2019, indicó:

*"(…) el servidor o funcionario sobre el cual se recargan las funciones, no solo debe realizar de manera simultánea, tanto las funciones recargadas -que deben ser de un puesto de mayor categoría- como las propias, sino que también debe necesariamente **cumplir a cabalidad con los requisitos del puesto a recargar; no pudiéndose así, pretender asignar en cualquier servidor funciones que por su naturaleza requieren un cierto grado de experticia o bien, de requisitos académicos inherentes al puesto, entre otros requisitos legales propios de la clase de puesto** (…)"* (Lo resaltado es propio)

[2] Ver dictámenes emitidos por la Procuraduría General de la República N° C-313-2019 del 24 de octubre de 2019 y C-336-2020 del 24 de agosto de 2020

En ese tanto, es claro que no es posible recargar funciones de otro puesto a cualquier persona servidora funciones, pues para ello, la Administración debe verificar que esta no solo posea cierto grado experiencia, sino que además esta compelida a garantizar que dicho funcionario cumpla con los requisitos académicos y legales inherentes al puesto.

Además, debe valorarse, que cuando el lapso del recargo sea mayor a un mes, el artículo 22 bis inciso b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, admite la posibilidad de remunerar estos, previa autorización de la Dirección General, siempre que cumplan con los requisitos dispuestos en la Circular N° AGRH-CIR-003-2023 del 8 de junio 2023 emitida por el Área de Gestión de Recursos Humanos de esta Dirección General.

En consecuencia, se estima que, existen mecanismos jurídicos disponibles que permiten encauzar la actuación administrativa conforme al ordenamiento vigente, en caso de que, en el ámbito interno de la institución se esté llevando a cabo una transferencia de funciones — en un sentido amplio — sin observar los formalismos técnicos y jurídicos requeridos por la normativa general que rige la función pública, o por aquella específica que regula el régimen de méritos.

No obstante, en otro orden de ideas y considerando que su consulta versa sobre funciones contenidas en los manuales de cargos, es necesario citar el contenido del artículo 104 de Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que dispone:

> ***"Artículo 104.-*** *El Manual Descriptivo de Clases contempla el conjunto de descripciones y especificaciones de clases. Para su aplicación e interpretación, se contará con instrumentos auxiliares, tales como descripciones de cargos, manuales descriptivos de puestos, manuales de especialidades y otros que se requieran, los cuales serán elaborados y actualizados por la Dirección General con la participación de los ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.* ***La descripción de clase expresará el título de la clase, la naturaleza del trabajo correspondiente a los puestos que la integran y las tareas básicas; la especificación de clase expresará las condiciones organizacionales y ambientales, las características personales y los requisitos exigibles a quienes deban ocupar los puestos. Esta descripción y especificación de clase no es restrictiva ni limitativa de las tareas y características de cada puesto."*** (La negrita es propia)

De lo anterior, podemos aseverar que los manuales de puestos y cargos son instrumentos que permiten definir las tareas asignadas a un determinado puesto los diferentes puestos de trabajo de una institución, sus requisitos y su nivel salarial, pero, ello no significa que la descripción del puesto, aunque detallada, sea una lista exhaustiva o taxativa de todas las funciones y habilidades que una persona funcionaria pueda realizar en ese puesto; sino que su intención es que estas sirvan como una descripción general, pero no como una limitación absoluta de las responsabilidades y habilidades que una persona funcionaria pueda desarrollar en el puesto; por supuesto, sin que ello implique asignarle funciones de naturaleza distinta su puesto o cargo; o involucre la exigencia de conocimientos, habilidades y aptitudes incompatibles con las requeridas para el desempeño de estos.

Lo que concierne a los instrumentos citados, de conformidad con el contenido del artículo 100 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, pueden ser modificados y/o actualizados, a efectos de ajustarlos a las necesidades operativas y funcionales de cada entidad pública, ello por supuesto

en apego a la normativa vigente y con respecto por los derechos adquiridos de las personas funcionarias que se vean afectadas. Al efecto, dicho numeral dispone:

> *"Artículo 100.-* ***La Dirección General, con la participación de los ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, mantendrá actualizado el sistema de clasificación de puestos que servirá de base para la valoración de puestos****, el reclutamiento y selección, la capacitación y otras áreas de la administración de recursos humanos."*

Finalmente, es importante reiterar que la consulta planteada es materia de resorte interno, cuya valoración y resolución corresponde a la Oficina de Recurso Humano del consultante, pues es esta quien ostentan la competencia funcional para conocer, gestionar y corregir los asuntos vinculados con la administración del recurso humano, pues esta es quien cuenta con insumos necesarios que les permitan analizar de forma íntegra las particularidades del caso concreto, a fin de adoptar decisiones ajustadas al ordenamiento jurídico y a las necesidades institucionales.

Con estas consideraciones, se da por atendida su consulta.

Sin otro particular.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Cristian Soto Arias
ABOGADO

21 de julio de 2025
AJ-OF-316-2025

Señor
Alexander Vega Cerdas
Jefe de Procedimientos Administrativos
Ministerio de Justicia y Paz

ASUNTO: Procedimiento especial de despido y funcionarios interinos.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta planteada con el correo electrónico del 7 de julio de 2025, que indica:

> *"(…) Me permito acudir a usted para solicitar su valiosa colaboración. Requiero sustentar por qué, en los casos de funcionarios que no están nombrados en propiedad sino en condición interina,* ***no resulta aplicable el procedimiento administrativo especial de despido*** *contemplado en la* ***Ley Marco de Empleo Público****.*
>
> *¿Podría orientarme sobre dónde podría encontrar algún criterio técnico o jurídico que respalde esta posición? (…)"* (El destacado no es propio)

Vista la consulta planteada, es conveniente indicarle 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, 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)

Lo anterior, en concordancia con el contenido del artículo 8 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero de 2023 y la Circular N° 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 ese marco regulatorio, se determina que las consultas que se le planteen a Asesoría Jurídica deben acompañarse del criterio jurídico del área legal de la institución consultante y que las preguntas versen sobre temas jurídicos en general; es decir, 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 virtud de lo expuesto, su consulta resulta inadmisible en el tanto no se aporta criterio jurídico en el que se analice su requerimiento; lo anterior 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; no obstante, se le brindará colaboración desde una perspectiva general.

Para tal efecto, se debe iniciarse señalando que el ordinal 192 de la Constitución Política, establece el principio de estabilidad en la función pública, al disponer que las personas servidoras públicas sólo podrán ser removidas por las causales de despido justificado que exprese la legislación o en el caso de reducción forzosa de servicios (por falta de fondos o para una mejor organización).

Concordante con esa regulación, el inciso h) del artículo 3 del Estatuto de Servicio Civil, establece que se consideran personas servidoras regulares únicamente a aquellas nombradas con base en las disposiciones del Estatuto de Servicio Civil. No obstante, con la finalidad de garantizar la continuidad del servicio en las instituciones del Estado, fue concebida la figura de los funcionarios interinos, misma que ha sido definida por la Sala Constitucional en su Resolución Nº 23981-2022 del 14 de octubre del 2022, como sigue:

> *"(…) 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. (…)"

Figura, que ha sido regulada por los numerales 10 y 12 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954 disponen sobre la misma figura lo siguiente:

> *"Artículo 10.- (…) Se considerarán servidores interinos sustitutos los que fueren nombrados para reemplazar temporalmente a un servidor regular, por cualquier causa de suspensión de la relación de servicio. (…)".*
>
> *"Artículo 12.- Cuando no haya en la Dirección General candidatos elegibles y sea necesario efectuar concurso para llenar plazas vacantes, se podrán hacer nombramientos interinos (…)."*

De las citas expuestas, se colige que las personas funcionarias en condición de interinos son nombrados de manera temporal, con la finalidad de garantizar la continuidad de la prestación de

servicios de las instituciones del Estado, sea en ausencia del titular del puesto o bien mientras se realizan todas las gestiones necesarias para nombrar a un funcionario regular.

Ahora bien, es importante indicar que, aunque estos conservan los mismos derechos que las personas funcionarias nombradas en propiedad, con motivo del principio de igualdad, esa equiparación no es absoluta, pues estos últimos no gozan del derecho de estabilidad e inamovilidad; sino que poseen una la estabilidad relativa o impropia. Sobre ese particular, la Resolución Nº 19677 – 2022 del 26 de agosto del 2022 emitida por la Sala Constitucional, establece:

> *"(…) Respecto de la estabilidad que gozan los funcionarios interinos, se ha establecido que si bien no gozan de la estabilidad que otorga el artículo 192 de la Constitución Política, poseen una estabilidad impropia, y en virtud de ello, es que este Tribunal Constitucional ha establecido los casos en que puede darse por finalizada una relación de servicio.* ***Es así, como se ha determinado que un servidor interino sólo puede ser removido de su puesto cuando concurran ciertas circunstancias especiales como lo serían las siguientes: cuando sustituye a otra persona por un determinado plazo y éste se cumple, cuando el titular de la plaza que ocupa el funcionario interino regresa a ella, cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley y cuando la plaza ocupada por el interino está vacante y es sacada a concurso para ser asignada en propiedad, y en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo*** *(…)"*

Es decir, la estabilidad relativa o impropia que ampara al servidor interino — sea que desempeñe funciones en una plaza vacante o una no vacante — no puede, en modo alguno, ser entendida como una autorización para proceder con su cese, sustitución o remoción de manera arbitraria, discrecional o carente de justificación, sino que esta exige que toda separación del cargo se sustente en una causa objetiva y legalmente válida, como bien lo ha reiterado la jurisprudencia judicial, delimitado, de forma taxativa, un conjunto de causales que operan como excepciones a la referida estabilidad impropia. Para sustentar esa tesitura, se trae a colación el voto del Tribunal Contencioso Administrativo N° 03037 del 9 de mayo de 2024, que dispone:

> *"(…) Con base en el análisis de la jurisprudencia constitucional -sentencias Nos. 743-91, 2790-92, 3467-92, 5025-93, 7249-94, 485-2000, 3698-2002, 2492-2001, entre muchas otras-, en principio se pueden distinguir de manera clara, seis motivos por los cuales un funcionario interino puede ser cesado de su puesto:* ***i)*** *Cuando se reincorpora el titular de la plaza (interino sustituto);* ***ii)*** *Cuando es nombrado en propiedad otro funcionario (caso del interino en plaza vacante);* ***iii)*** *Cuando se aplica la figura de la inopia de personal (interino puede ser sustituido por otro interino);* ***iv) cuando medie una causa justa para su despido, de las previstas en la legislación laboral****;* ***v)*** *Cuando se proceda con una reducción forzosa de servicios por reorganización administrativa por falta absoluta de fondos (interino en plaza vacante cesado por supresión de plaza. Caso del artículo 47 inciso a) del Estatuto de Servicio Civil) y* ***vi)*** *Cuando estamos frente al vencimiento del período por el cual fue nombrado el funcionario interino y no se nombra a ningún otro funcionario en la misma condición de aquél -en forma interina-.* ***La extinción de una relación laboral de un funcionario interino, debe necesariamente obedecer a una de las causas o razones antes señaladas, siendo necesario entonces, que para cada caso en***

> ***particular se acredite fehacientemente la causal que se invoca por parte de la respectiva Administración Pública, lo que constituye el motivo del acto administrativo.*** *(…)" (El destacado es propio).*

En igual sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante el voto N° 00379-2023 del 24 de febrero de 2023, reiteró el criterio establecido en el voto N° 1552-2021 dictado el 9 de julio de 2021, en el que señaló:

> *"(…)* ***En otras palabras, aunque se trate de un servidor interino, el cese de su nombramiento debe estar legalmente motivado, pues esa es una formalidad ineludible de la Administración, y quienes la ejercen no pueden realizar remociones en forma antojadiza o arbitraria****.* ***En este caso, el actor tenía derecho a la estabilidad relativa; por consiguiente****,* ***ese derecho debía respetarse, y si alguna razón existía para afectarlo, ello solo podía hacerse sin lesionar sus derechos fundamentales, dentro de los cuales está el debido proceso que evidentemente obvió la parte demandada, para afectar al actor, dejándolo así, sin oportunidad de defensa****. (…)" (El destacado y subrayado es propio)*

En atención a lo expuesto, que solo al estar ante dichos supuestos es posible la terminación de la relación laboral de las personas servidoras públicas nombradas de forma interina, en este contexto, resulta indispensable reiterar que la estabilidad impropia que ampara a dichos funcionarios — aunque diferenciada en naturaleza y alcance respecto de la estabilidad absoluta que protege a los funcionarios nombrados en propiedad — constituye, un mecanismo de tutela frente a eventuales ceses arbitrarios, discrecionales o carentes de causa objetiva debidamente fundada.

Sin embargo, dicha tutela no puede ni debe, interpretarse como un régimen de inamovilidad absoluta o como una prerrogativa que coloque al funcionario interino en una posición de inmunidad frente a la potestad disciplinaria del Estado, ejercida a través de los órganos competentes dentro del marco del debido proceso.

Al respecto, es importante señalar que la jurisprudencia judicial al analizar ese tema, ha enfatizado que la condición interina del servidor público no lo exime de la aplicación de las normas del régimen disciplinario vigente; por lo que, ante la verificación de la comisión de faltas debidamente tipificadas en el ordenamiento jurídico, procederá válidamente el despido del funcionario interino, en este sentido, el Decreto Ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero del 2023, denominado: Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, positivizo la figura de la estabilidad impropia en el artículo 5 inciso 9) y estableció lo siguiente:

> *"**Artículo 5.- Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:*
>
> *(…)*
>
> *9) **Estabilidad impropia:** **principio que establece que las personas funcionarias interinas, durante el plazo de su relación laboral, solo podrán ser removidas por las causales de despido justificado que, de acuerdo con la legislación y normativa vigente, se determinen de conformidad con el debido proceso** (…)" (El destacado es propio)*

En consecuencia, puede afirmarse con fundamento normativo y jurisprudencial que, los funcionarios interinos no están excluidos del ámbito de aplicación del régimen disciplinario; sin embargo, la diferencia sustancial radica en el fundamento jurídico aplicable para proceder con su destitución en el supuesto que se configuren las causales de despido justificado.

En ese tanto, tratándose de personal nombrado en condición interina, lo que debe garantizarse son los principios de defensa y del debido proceso, establecidos en los artículo 39 y 41 de la Constitución Política, por consiguiente lo procedente es aplicar el procedimiento ordinario contemplado en la Ley Nº 6227 del 2 de mayo de 1978, denominada: Ley General de la Administración Pública, y no el procedimiento establecido en la Ley Nº 10159 del 8 de marzo de 2022, denominada: Ley Marco de Empleo Público, por cuanto este fue concebido por el legislador para regular exclusivamente el régimen aplicable a los funcionarios regulares, cuya estabilidad laboral se encuentra tutelada por el artículo 192 de la Constitución Política.

Finalmente, resulta de especial relevancia señalar que la interrogante planteada y la eventual toma de decisiones, es un tema de resorte interno en el que el análisis de insumos y toma de decisiones, es una competencia que recae en la respectiva Administración Activa – Ministerio de Justicia – ya que cuentan con los respectivos expedientes administrativos de los funcionarios y de previo a resolver, cotejan la totalidad de insumos y particularidades que amerite cada caso.

Con estas consideraciones, se da por atendida su consulta.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Cristian Soto Arias
ABOGADO

21 de julio de 2025
AJ-OF-317-2025

Señora
María del Mar López Delgado
Asesora Legal
Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados

ASUNTO: Reconocimiento de experiencia profesional.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a las interrogantes planteadas vía correo electrónico del 23 de junio del 2025, que indican:

> *"(…) 1. ¿Debe aceptarse la experiencia profesional demostrada por el profesional en cualquiera de esas tres áreas? (1. En labores relacionadas al puesto, 2. En la especialidad de este o 3. En la formación profesional) o ¿debe considerarse que el profesional debe cumplir la experiencia en las tres áreas de forma simultánea?, esto considerando que la "o" es una expresión disyuntiva y no copulativa. En ese mismo sentido, ¿Se debe aceptar la experiencia en la supervisión de personal y coordinación de grupos de trabajo como una sola? o ¿puede considerarse para su demostración, cualquiera de las opciones que brinda el manual?*
>
> *2. ¿Puede considerarse como válida la experiencia profesional que fue desarrollada en la carrera de bachillerato universitario de administración de oficinas u otra carrera cuyo colegio profesional no exige la colegiatura para ejercer la carrera, de manera que la demostración de la experiencia profesional sea en su formación profesional, aunque no sea la misma carrera que exige como requisito en el manual de cargos?*
>
> *3. Si un puesto exige el grado en licenciatura en administración de empresas, por ende, estar incorporado al colegio profesional, pero la experiencia profesional que demuestra el funcionario fue ejecutada con una carrera diferente que no exigía por ley la incorporación y que demuestra que su experiencia profesional fue en el ejercicio de su formación profesional, en labores relacionadas al puesto nuevo y en la especialidad de este, ¿puede tomarse como válida esa experiencia?*
>
> *4. ¿Puede considerarse como válida la experiencia profesional que se desarrolla con una carrera que no exigía estar incorporado en el Colegio Profesional, pero que el nuevo puesto si exige una carrera que por ley debe estar colegiado? o ¿la experiencia se validaría a partir de la incorporación de la carrera que exige el manual?*
>
> *5. Si un funcionario le asignaron funciones profesionales estando en un puesto secretarial, ¿puede considerarse como válida la experiencia profesional adquirida desde el momento en que fueron asignadas las funciones mismas que fueron prestadas y adquiridas durante el periodo en que se desempeñó la función?, esto en el entendido que ese funcionario contaba con el grado de bachillerato universitario para poder desempeñar esas funciones profesionales o ¿puede alegar*

el Área de talento humano que al ser un nombramiento o asignación con un vicio no pueden validarse como experiencia profesional válida?

6. ¿Puede considerarse como válida la experiencia profesional ejecutada en un puesto de gestor especialista que se encuentra a nivel técnico que se demostró que las funciones de ese puesto eran profesionales, producto de una solicitud de reasignación, un estudio técnico del Área de talento humano y una modificación de manuales, en el cual se incorporaron las funciones de ese puesto de gestor especialista en el manual de cargos de un puesto profesional y posterior aprobación de la reasignación?

7. ¿Puede considerarse como válida la experiencia profesional ejecutada en un puesto secretarial, técnico y profesional, cuyas funciones fueron asignadas en cada tipo de puesto se demostró con los documentos respectivos que, eran de carácter profesional, independientemente de si el nombramiento fue correcto o no, en el entendido de que cada asignación de funciones en cada puesto se contaba con el bachillerato universitario cuya carrera no es exigido por ley, la incorporación al colegio profesional para poder ejercer? (…)"

Una vez vista y analizada su solicitud, lo procedente es indicar que las competencias que legalmente le han sido conferidas a 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 destacado no pertenece al texto original)

Del marco regulatorio citado, se desprende que las consultas dirigidas a esta Asesoría Jurídica deben formularse en términos generales y referirse a aspectos relacionados con la interpretación o aplicación de normas en materia de empleo público o estatutaria; es decir, estas no deben cuestionar casos concretos que estén en estudio o que deban ser resueltos por la Administración.

Aclarado lo anterior, se atenderán las consultas planteadas desde una perspectiva general, pero considerando que la consulta no hace alusión a la institución de que se trata, se aclara que estas se examinarán con base a la normativa estatutaria; que de conformidad con lo establecido en la Directriz Nº 006-2024[3], del 5 de agosto de 2024, denominada: "***Aplicación análoga y supletoria de la normativa del régimen de servicio civil por parte de las instituciones, órganos y entes del sistema general de empleo público***", puede aplicarse de forma supletoria para suplir carencias normativas, tanto por instituciones excluidas de la rectoría de Ministerio de Planificación

[3] https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2024/08/08/ALCA138_08_08_2024.pdf

Nacional y Política Económica como por aquellas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes.

Lo anterior, considerando que por mandato constitucional las instituciones autónomas pueden ostentan 3 grados de independencia que se subdividen en autonomía administrativa, política y organizativa, tal y como la establecido la Sala Constitucional en el voto N° 05942-2025 del 26 de febrero del 2025, que reza:

> *"(…) Existen en nuestro ordenamiento jurídico, tres formas de autonomía : **a) administrativa**, que es la posibilidad jurídica de que un ente realice su cometido legal por sí mismo sin sujeción a otro ente, conocida en doctrina como la capacidad de autoadministración; **b) política**, que es la capacidad de autodirigirse políticamente, de autogobernarse, de dictarse el ente a sí mismo sus propios objetivos; y, **c) organizativa**, que es la capacidad de autorganizarse, con exclusión de toda potestad legislativa. En los dos primeros casos, la autonomía es frente al Poder Ejecutivo y en el tercero, también frente al Poder Legislativo. (…)" (El resaltado no es parte del original)*

Aclarado esto, se procede a evacuar las consultas en el siguiente orden:

> *"1. ¿Debe aceptarse la experiencia profesional demostrada por el profesional en cualquiera de esas tres áreas? (1. En labores relacionadas al puesto, 2. En la especialidad de este o 3. En la formación profesional) o ¿debe considerarse que el profesional debe cumplir la experiencia en las tres áreas de forma simultánea?, esto considerando que la "o" es una expresión disyuntiva y no copulativa. En ese mismo sentido, ¿Se debe aceptar la experiencia en la supervisión de personal y coordinación de grupos de trabajo como una sola? o ¿puede considerarse para su demostración, cualquiera de las opciones que brinda el manual?"*

Con respecto a esta primera interrogante, esta que Dirección General al igual que la jurisprudencia administrativa[4] ha sostenido que la experiencia profesional válida para desempeñar determinado puesto, es aquella que - simultánea- se ha adquirido con posterioridad a la obtención de un grado académico mínimo de bachiller universitario **y a la ejecución de tareas de naturaleza profesional**; sobre este particular conviene traer a colación un extracto del Oficio N° AJ-OF-218-2017 emitido por esta Asesoría Jurídica, en que se analiza este tema, en tanto concluyo:

> *"… los únicos requisitos existentes para el reconocimiento en algún momento de la experiencia profesional del servidor, es precisamente, que éste ostente como mínimo el grado académico de bachillerato universitario **y que se encuentre, necesariamente, ejerciendo o realizando labores profesionales** … **Ambas condiciones son complementarias y nunca excluyentes entre sí, para efectos de reconocimiento de la citada experiencia profesional aludida**".* (Lo destacado es propio)

Lo anterior, resulta conteste con el contenido de la Circular N° DG-CIR-005-2020 del 21 de febrero de 2020, emitida por esta Dirección General, que lo conducente dispone:

[4] Ver dictámenes emitidos por la Procuraduría General de República N° C-209-2023 del 15 de noviembre de 2023;

"(…) 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 (…)"

De las citas anteriores, se determina que la experiencia profesional que se solita para desempeñar determinado puesto, innegablemente está relacionada con la realización de actividades profesionales de la rama académica respectiva; por lo que no cualquier tarea o actividad, puede servir para acreditar esta. Inclusive, valore el consultante que el Órgano Consultor Estatal, en el Dictamen N° C-019-2020 del 22 de enero del 2020, señaló que aun y cuando los Manuales de Puestos institucionales sean omisos al respecto y/o no determinen con claridad tal supuesto, ello no es óbice para omitir esa regla, al señalar lo que seguidamente se cita:

(…) ***aun cuando el Manual de Puestos no indique expresamente el tipo de experiencia que debe tener el postulante a un puesto de clase profesional, esa experiencia, necesariamente, debe ser atinente a dicha clase; es decir, debe estar relacionada con la realización de actividades profesionales que permitan emplear los conocimientos obtenidos en la rama académica respectiva*** *(…)"* (Lo destacado no pertenece al original)

Así las cosas, aunque se desconocen los manuales a los que hace referencia en su consulta y pese a que estos -según su criterio no definan con claridad la experiencia que se requiere para determinado puesto-; lo cierto es que, la única experiencia profesional útil para acceder a determinado puesto es aquella que se haya obtenido al ejecutar actividades relacionados con la rama académica respectiva cuando esta haya sido adquirida con posterior a la obtención de un grado académico mínimo de bachiller universitario.

Para tal efecto, el Manual de Puestos al contener una descripción completa y sucinta deberes y requisitos mínimos de la clase de puesto de que se trate[5], es el instrumento que permite determinar si la experiencia profesional adquirida por una persona resulta atinente o no al cargo o puesto de su interés.

[5] Estatuto de Servicio Civil. Artículo 16.-La Dirección General de Servicio Civil elaborará y mantendrá al día un Manual Descriptivo de Empleos del Servicio Civil, que contendrá una descripción completa y sucinta, hecha a base de investigación por la misma Dirección General de Servicio Civil, de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de empleos en el Servicio del Estado a que se refiere esta ley, con el fin de que sirvan como base en la elaboración de pruebas y en la determinación de los salarios.

Ahora bien, en lo que respecta, a si la experiencia en la supervisión de personal y coordinación de grupos de trabajo deben reconocerse como una sola, resulta oportuno traer a colación el punto de la Circular N° DG-CIR-005-2020, en tanto, esta nos define la experiencia en supervisión de personal, como:

> *"(…) 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, mediante la cual el servidor o candidato haya demostrado las habilidades y conocimientos necesarios para asumir la organización, coordinación, control, seguimiento y evaluación de las actividades de una unidad o equipo de trabajo, a cuyos empleados les haya podido dar la orientación, guía, asesoría y capacitación requerida para su desempeño eficiente (,,,)"*

Concordante con lo anterior, resulta oportuno citar la Circular N° DG-CIR-3-2024 del 17 de enero de 2024, emitida por esta Dirección General, en la que se aclara la regulación de previa cita, al señalar:

> *"(…) Con el fin de que exista congruencia para la interpretación del requisito de supervisión de personal profesional, la autoridad funcional y la descripción de los Manuales de Clases de Puestos del Régimen de Servicio Civil, se considera pertinente indicar que esta experiencia se podrá considerar,* ***cuando la persona servidora o candidata esté ocupando o haya ocupado un puesto en una clase profesional de cualquier nivel, que según la descripción en el factor "Supervisión Ejercida", permita coordinar actividades de personal de igual o menor nivel, demostrándose que la misma conllevó asumir la organización, coordinación, control, verificación de resultados, enmienda, seguimiento y evaluación de las actividades de una unidad, equipo de trabajo, o al menos una persona profesional a cargo,*** *manifestándose dar la orientación, guía, asesoría y capacitación requerida para su desempeño eficiente, siempre que se compruebe que la experiencia en supervisión de personal haya sido adquirida en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo, especialidad o formación profesional, y como mínimo en jornadas de medio tiempo."* (Lo destacado es propio)

De las citas que anteceden, se determina sin mayor análisis que la coordinación de equipos y/o grupos de trabajo es una de las actividades que permite determinar si una persona ha realizado labores de supervisión de personal; lo anterior por supuesto siempre y cuando cumpla con la totalidad de requisitos para ese fin; en otras palabras dicha coordinación se encuentra inmersa en la supervisión de personal.

> *"2. ¿Puede considerarse como válida la experiencia profesional que fue desarrollada en la carrera de bachillerato universitario de administración de oficinas u otra carrera cuyo colegio profesional no exige la colegiatura para ejercer la carrera, de manera que la demostración de la experiencia profesional sea en su formación profesional, aunque no sea la misma carrera que exige como requisito en el manual de cargos?*
>
> *3. Si un puesto exige el grado en licenciatura en administración de empresas, por ende, estar incorporado al colegio profesional, pero la experiencia profesional que demuestra el funcionario fue ejecutada con una carrera diferente que no exigía por ley la incorporación y que demuestra que su experiencia profesional fue en el ejercicio de su formación profesional, en labores relacionadas al puesto nuevo y en la especialidad de este, ¿puede tomarse como válida esa experiencia?*

4. ¿Puede considerarse como válida la experiencia profesional que se desarrolla con una carrera que no exigía estar incorporado en el Colegio Profesional, pero que el nuevo puesto si exige una carrera que por ley debe estar colegiado? o ¿la experiencia se validaría a partir de la incorporación de la carrera que exige el manual?"

Por similitud de lo consultado, se abordan las interrogantes 2, 3 y 4 en un mismo apartado, ya que estas se relacionan con dos puntos específicos, por un lado, el reconocimiento de experiencia profesional sin que se ostente la incorporación al colegio profesional cuando este no lo exija y por otro, el reconocimiento de experiencia de una carrera distinta a la que se solicita en el respectivo manual de cargos o clases.

Respecto al primer aspecto, es importante señalar que el requisito de incorporación debe valorarse de forma casuística, ya que en algunos puestos, la incorporación es obligatoria para que la experiencia profesional sea reconocida; sin embargo, este requisito no es aplicado de forma genérica en todos los casos, en términos generales, es viable afirmar que la incorporación no constituye un requisito indispensable para el reconocimiento de la experiencia profesional, en este sentido la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° PGR-C-209-2023, del 15 de noviembre del 2023, indicó:

*"(…) Al respecto, **debemos insistir en que la incorporación al colegio profesional respectivo es un requisito que se exige, en ciertas clases de puestos, para que el ejercicio de la profesión sea válido; sin embargo, la ausencia de incorporación no es impedimento para adquirir experiencia profesional.***
*De ahí que, es claro que la experiencia profesional que es útil para el acceso a un puesto es aquella que cumpla simultáneamente dos requisitos: **1) haber sido acumulada después de la obtención del grado académico mínimo de bachiller universitario; y, 2) haber sido obtenida en la ejecución de tareas de naturaleza profesional; es decir, ambos requisitos deben estar presentes para que se valide y se reconozca la experiencia profesional exigida para un puesto**. (…)" (El destacado no es parte del original)*

En igual sentido, la Circular Nº DG-CIR-005-2020, regula el tema consultado en su numeral 1.3. que establece que para efectos del reconocimiento de la experiencia profesional, es requisito indispensable que la persona se encuentre incorporada al colegio profesional correspondiente, asimismo, dicha normativa contempla determinadas excepciones al cumplimiento de este requisito, al respecto se indica:

*"(…) **Para la consideración de la experiencia profesional que haya tenido la persona servidora o candidata a empleo, se deben reunir las siguientes condiciones**:*
(…)
*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) (…).”* (El destacado es propio).

Por otro lado, en lo que refiere al reconocimiento de experiencia adquirida en una carrera distinta a la establecida en el respectivo manual de puestos, el análisis medular para ese supuesto debe centrarse en el tema de la atinencia, entendido este término como la relación directa, idónea y pertinente entre la naturaleza profesional de la experiencia laboral del interesado y el perfil académico requerido para el puesto.

En este sentido, la Circular N° DG-CIR-005-2020, claramente señala que **el reconocimiento de experiencia profesional únicamente procede cuando la experiencia ha sido obtenida en funciones propias del ejercicio de la carrera solicitada**, es decir, que guarde relación con el campo de estudio exigido en el respetivo manual; por tanto, no es procedente reconocer como válida la experiencia proveniente de una carrera diferente, salvo que existan excepciones dispuestas por la administración activa, conforme estudios técnicos pertinentes que determinen la atinencia entre la disciplina requerida y el respectivo perfil profesional consignado en el manual de puestos de la entidad que requiera aplicarlo.

> *“5. Si un funcionario le asignaron funciones profesionales estando en un puesto secretarial, ¿puede considerarse como válida la experiencia profesional adquirida desde el momento en que fueron asignadas las funciones mismas que fueron prestadas y adquiridas durante el periodo en que se desempeñó la función?, esto en el entendido que ese funcionario contaba con el grado de bachillerato universitario para poder desempeñar esas funciones profesionales o ¿puede alegar el Área de talento humano que al ser un nombramiento o asignación con un vicio no pueden validarse como experiencia profesional válida?*
>
> *7. ¿Puede considerarse como válida la experiencia profesional ejecutada en un puesto secretarial, técnico y profesional, cuyas funciones fueron asignadas en cada tipo de puesto se demostró con los documentos respectivos que, eran de carácter profesional, independientemente de si el nombramiento fue correcto o no, en el entendido de que cada asignación de funciones en cada puesto se contaba con el bachillerato universitario cuya carrera no es exigido por ley, la incorporación al colegio profesional para poder ejercer?”*

En igual sentido, y por tratarse del mismo supuesto, se abordan en este acápite las consultas 5 y 7 planteadas, que refieren a la posibilidad de acumular experiencia profesional en puestos cuyas funciones son de naturaleza secretarial o técnica.

Sobre el particular, la circular de reiterada cita — específicamente en sus numerales 1.1 y 1.2 — establece que, para que la experiencia sea considerada como profesional, deben cumplirse dos condiciones indispensables y concurrentes:

> *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.

En consecuencia, los puestos clasificados como secretariales o técnicos, al no exigir el grado de bachiller universitario como requisito mínimo para su desempeño ni estar diseñados para ejercer funciones propias de un profesional universitario, no generan experiencia profesional válida para efectos de reconocimiento institucional.

Asimismo, no puede considerarse válida la experiencia profesional derivada de situaciones en las que el funcionario haya ejecutado funciones ajenas a las previstas en el perfil del puesto, ya que ello constituiría una actuación ilegítima en la administración del recurso humano y en ningún caso puede admitirse que una desviación de funciones subsane el incumplimiento de los requisitos técnicos y normativos establecidos.

En lo que respecta a la sexta consulta, se determina que esta versa en torno a un caso concreto; es decir, no se está requiriendo la interpretación o análisis de normas jurídicas para resolver una duda o situación general, razón por la cual esta Asesoría Jurídica de conformidad con las competencias expuestas líneas atrás, se encuentra vedada para dar respuesta, pues lo contrario supondría invadir las competencias exclusivas y excluyentes conferidas a la Administración Activa, y por ende infringir el principio de legalidad, consagrado tanto en el artículo 11 de la Constitución Política como en el numeral 11 de la Ley General de la Administración Pública.

Finalmente, es relevante señalar que las interrogantes planteadas y el eventual reconocimiento de la experiencia profesional, es un tema de resorte interno que resulta de competencia exclusiva de la Oficinas de Recursos Humanos de cada Institución; y no de esta Dirección General, pues son esas quienes cuentan con los expedientes administrativos de las personas funcionarias que laboran en la institución, insumo necesario para llevar a cabo a el análisis correspondiente.

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

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Cristian Soto Arias
ABOGADO

29 de julio de 2025
AJ-OF-322-2025

Señor
Randall Alonso Umaña Villalobos
Auditoría Interna
Instituto Nacional de Las Mujeres

ASUNTO: Oficio N° INAMU-JD-AI-156-2025. Consulta sobre el alcance y aplicabilidad de la directriz ministerial 007-2025-PLAN y el informe técnico AOTC-UOT-INF-11-2024.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Con autorización de la Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender las consultas realizadas con el Oficio N° INAMU-JD-AI-156-2025 del 18 de julio de 2025, remitido a esta Área, vía correo electrónico, el 18 de julio del presente año, que en lo conducente señala:

> *"…Si cualquiera de las entidades públicas, ministerios u órganos desconcentrados, cubiertas por el estudio técnico AOTC-UOT-INF-11-2024, sufre variaciones en su clasificación indiferente del modelo, el puesto de FISCALIZACIÓN SUPERIOR DE AUDITOR de dicha entidad se debe mover en la misma línea.*
>
> *Lo anterior implicaría que si en movimiento fue de básica a media para la institución, el puesto de FISCALIZACIÓN SUPERIOR DE AUDITOR, pasaría de auditor interno 1 a auditor interno 2, afectando la base salarial del puesto y su clasificación, en apego al Artículo 36… del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 -PLAN, basados en el principio que es un movimiento ascendente 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.*
>
> *Además, requerimos se nos aclare el alcance del artículo 1. DIRECTRIZ MINISTERIAL N° 007-2024-PLAN, ya que en principio instruye a todas las instituciones bajo el ámbito de rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), que cuentan con las clases de puestos correspondiente a FISCALIZACIÓN SUPERIOR DE AUDITOR (A) INTERNO (A) Y SUBAUDITOR (A) INTERNO, sin distinción si se estaba bajo el modelo de salario + pluses, o global transitorio para que a todas las personas servidoras públicas que integran dichas clases; es decir, aquellas que se desempeñan en funciones de fiscalización superior como auditor interno y Subauditor interno, se les remunere según los montos globales definitivos establecidos en la columna salarial global correspondiente a dichas clases o en su defecto es única y exclusivamente para los que están en salario global transitorio..."*

Una vez vista la consulta planteada, es importante indicar que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas en 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, sobre el Nivel Asesor, en el inciso a), establece:

> *"…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****…"* (El resaltado no corresponde al original)

Concordante con lo anterior, para que esta Asesoría Jurídica atienda las consultas sometidas a su consideración, el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023, en su artículo 8 establece que esta Dirección General brindará apoyo y asesoría técnica a las instituciones públicas cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público N° 10159 del 8 de marzo de 2022, para tales efectos la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, establece que las consultas que se le planteen deben acompañarse del criterio jurídico de la institución consultante. Circular que, en lo conducente, reza:

> *"(…) 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****, (…)"* (Lo destacado es propio)

Partiendo de la normativa expuesta, no es posible para esta Asesoría emitir pronunciamiento alguno, al carecer la consulta del criterio jurídico emitido por la Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de las Mujeres, requisito esencial para que esta Área ejerza su función asesora. En consecuencia, su consulta resulta inadmisible.

Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Uriel Villalobos Vega
ABOGADO

13 de agosto de 2025
AJ-OF-343-2025

Señor
Eddie Alejandro Vargas Navarrete
Departamento de Relaciones Laborales
Ministerio de Obras Públicas y Transportes

ASUNTO: Uso de dispositivos personales para fines laborales.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta planteada con el correo electrónico del 4 de agosto de 2025, que indica:

> *"Buenas quisiera saber si hay alguna jurisprudencia, normativa, u otro sobre si el estado Costarricense, **puede obligar a los funcionarios públicos a utilizar un autenticador para ingresar a los sistemas, correos institucionales, y personales WhatsApp, cuando el teléfono celular es propio privado**, pienso yo que se está vulnerando violentado mi derecho de privacidad confiabilidad consagrados de la Constitución Política de Costa Rica en los artículos 24, 27 28, y concordantes y la normativa de la Ley General de la Administración Pública, y el Código de Trabajo, entre otros etc. esto está sucediendo en el MOPT. (…)" (El destacado es propio)*

Una vez vista y analizada su consulta, se le informar que esta Asesoría Jurídica a la fecha de emisión del presente oficio, no ha emitido criterio jurídico alguno relacionado con el tema objeto de consulta; por otra parte, en lo que respecta a la existencia de jurisprudencia administrativa o judicial relacionada con este, le informo que tal información debe consultarse en los medios previstos en las páginas institucionales de la Procuraduría General de la República -Órgano Consultor del Estado- y el Poder Judicial, en los siguientes enlaces: https://www.pgr.go.cr/servicios/pronunciamientos-pgr/ y https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/.

Aclarando lo anterior, y pese a que esta Asesoría Jurídica se encuentra vedada para emitir criterios jurídicos con los que se pretenda resolver casos concretos, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 11 de la Constitución Política, su homólogo de la Ley General de la Administración Pública y el numeral 7 del Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de septiembre de 2009[6], en un afán de colaborar con el administrado, abordará el tema consultado desde una perspectiva general a la luz del ordenamiento jurídico aplicable.

Para ello, en primera instancia es oportuno iniciar señalando que el Gobierno de la República a través del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y del Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT), ha implementado y reforzado las medidas de ciberseguridad para la realización del teletrabajo, con la finalidad de proteger la información institucional.

Para tal efecto, dichas carteras ministeriales han dispuesto la obligación de contar con servicios de acceso remoto mediante redes privadas virtuales (VPN) en todas las instituciones del Estado;

[6] "a) Asesoría Jurídica: … 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 …"

por lo que, obligatoriamente estas deben contar con un sistema de autenticación multifactor (2FA)[7] y restricciones por geolocalización, que permitan únicamente conexiones originadas desde el territorio nacional.

Inclusive valórese que, con la finalidad de proteger la información del gobierno y de la ciudadanía, con la publicación de la Circular N° MIDEPLAN-DM-CIRC-0004-2025-MICITT-DM-CIRC-008-2025 del 19 de junio de 2025, dichos ministerios han ordenado a las instituciones públicas la suspensión del teletrabajo para aquellos empleados que necesitan conectarse a los sistemas internos de forma remota, cuando no cuenten con las medidas de seguridad mínimas, para ese fin. Dicha circular, en lo que interesa dispone:

> *"(…) El Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT)… ha emitido una serie de lineamientos relacionados con la implementación de medidas básicas de ciberseguridad, específicamente para los servicios de acceso remoto mediante VPN.* ***Dichos servicios deben contar obligatoriamente con autenticación multifactor (2FA) y restricciones por geolocalización. Estas medidas deben ser aplicadas por cada institución para habilitar la modalidad de teletrabajo****.*
>
> *Así las cosas...* ***se instruye a la institucionalidad pública centralizada y recomienda a las instituciones descentralizadas la suspensión del beneficio de teletrabajo para todo el personal, hasta en tanto se subsanen los faltantes técnicos aquí señalados relativos a el acceso mediante red privada virtual (VPN) con autenticación multifactor (2FA) y restricción geográfica para permitir conexiones solo de acceso desde Costa Rica****; además de acceso a correo electrónico mediante autenticación multifactor (2FA). Para esto se deberá velar por la aplicación de la norma N° 9738, Ley Para Regular el Teletrabajo.*

Lo anterior implica, que cuando una institución pública no cuente con los medios necesarios que permitan cumplir con una autenticación multifactorial - 2FA- y la restricción de acceso por ubicación geográfica, lo procedente es que esta suspenda el trabajo en casa hasta que se apliquen las mejoras de seguridad necesarias; es decir, supedita el cumplimiento de estos requisitos al eventual otorgamiento del beneficio de laborar bajo la modalidad de teletrabajo.

De lo expuesto, claramente se colige que es un deber de la Administración implementar políticas de seguridad informática, tales como mecanismos de doble factor de autenticación, para que las personas funcionarias accedan a los sistemas informáticos correspondientes, con el objetivo de proteger la información institucional y reducir las posibilidades de hackeos o estafas utilizando técnicas de "phishing" a través del correo institucional; para tales efectos puede utilizar diversos mecanismos de autenticación, entre ellos: una aplicación (App) instalada en el teléfono, un mensaje de texto (SMS) o una llamada telefónica en la que se proporciona un código de acceso.

No obstante, lo anterior no implica que la Administración pueda exigir u obligar a las personas funcionarias a utilizar su teléfono móvil o celular personal para facilitar esa verificación, ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 inciso d) del Código de Trabajo -cuyo uso supletorio es permitido por lo dispuesto en el numeral 51 del Estatuto de Servicio Civil[8] ante ausencia de norma estatutaria- el cual dispone que los patronos están obligados a suministrar las

[7] Método de seguridad que requiere dos o más formas de identificación para acceder a una cuenta o sistema
[8] Artículo 51.- Los casos no previstos en esta ley, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con el Código de Trabajo, la Ley de Seguro Social, los principios generales de Servicio Civil, los principios y leyes de derecho común, la equidad, la costumbre y el uso locales.

herramientas y materias primas para el desarrollo del trabajo de sus empleados, salvo que de común acuerdo se pacte lo contrario. Numeral que en lo conducente reza:

> ***"ARTICULO 69.-****Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:*
>
> *(…)*
>
> *d.* ***Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido****, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerles tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquéllos no usen herramienta propia (…)"* (Lo destacado es propio)

Partiendo de esa premisa, si una persona funcionaria se niega a utilizar sus dispositivos personales para realizar esa doble verificación, es responsabilidad de la Administración dotar a estos de un mecanismo de seguridad que, con equipos institucionales, permita cumplir con ese requerimiento.

Ahora bien, lo anterior no implica que la Administración se encuentre imposibilitada de pactar de común acuerdo con las personas funcionarias la utilización de su teléfono celular o dispositivos inteligentes privados; para cumplir tal fin.

Por otra parte, considerando que tales mecanismos de autenticación son indispensables para el acceso remoto al equipo institucional, es necesario también analizar las implicaciones de su cumplimiento para el otorgamiento del trabajo en casa. Para tal efecto, conviene traer a colación el contenido de los numeral 2 y 7 de la Ley para regular el teletrabajo, N° 9738 del 18 de septiembre del 2019, que preceptúan lo siguiente:

> *"Artículo 2- (…)*
>
> ***El teletrabajo es voluntario, tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora, y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley 2, Código de Trabajo, del 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral****. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Únicamente quien lo acuerde posteriormente puede solicitar la revocatoria sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral bajo las condiciones que se establecen en esta ley, dicha solicitud deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación, siempre y cuando sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo."*
>
> *"ARTÍCULO 7- Contrato o adenda de teletrabajo.* ***Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir un contrato de teletrabajo,*** *el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que norman el empleo en Costa Rica.* ***En este deberán especificarse, de forma clara, las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes****. En caso de que exista una relación laboral regulada*

por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda a este con las condiciones previstas en la presente ley."

De las normas transcritas, se determina que la modalidad de teletrabajo no solo es voluntaria, sino que sus condiciones deben pactarse en un contrato en el que se detallen las condiciones, las tareas a realizar, los medios tecnológicos y ambientales requeridos, los mecanismos de comunicación, la forma de ejecutar el trabajo en tiempo y espacio, el horario, los procedimientos de asignación y entrega del trabajo, entre otros; así como las medidas de seguridad informáticas y la provisión de equipos; de forma tal, que para el otorgamiento de este, si resulta admisible que la persona servidora se comprometa al uso de implementos personales, así como el uso de sus servicios de electricidad e internet particulares para el desarrollo de su labor.

Dicho de otra forma, para garantizar el uso adecuado de los sistemas informáticos institucionales, es posible incluir y/o adicionar en el contrato de teletrabajo la obligación de la utilización del teléfono celular o dispositivos inteligentes personales para desarrollar el doble factor de autenticación, tal y como sucede con la utilización de los servicios eléctricos, de telefonía e internet, espacio físico, por citar algunos; en el entendido de que, de no estar de acuerdo la persona servidora, no se le autorizaría la modalidad de teletrabajo.

Finalmente, debe reiterarse que corresponde de manera exclusiva y excluyente a la Administración Activa para la que presta servicios el consultante, analizar el caso concreto planteado y resolver este de conformidad con la normativa vigente.

Con estas consideraciones, se da por atendida su consulta.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jaklin Urbina Álvarez.
ABOGADA

21 de agosto de 2025
AJ-OF-351-2025

Señora
Vianey Loaiza Camacho
Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos
Ministerio de Ambiente y Energía

ASUNTO: Consulta sobre pago de vacaciones.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta remitida mediante correo electrónico el 5 de agosto de 2025, no obstante, se considera oportuno realizar una exposición de los antecedentes a efecto de brindar mayor claridad y trazabilidad al caso planteado.

En este orden de ideas, resulta oportuno señalar que la presente consulta se origina a partir de la gestión realizada por quien en esta ocasión consulta y que de forma textual, remitió la siguiente interrogante a la Asesoría Jurídica interna del Ministerio de Ambiente y Energía (en adelante MINAE):

> *"(…) Mediante la presente le saludo y con todo respeto le solicito interponer sus buenos oficios con respecto a lo siguiente:*
>
> *Dado que ya he cumplido mis periodos de vacaciones solicito se me realice el reajuste positivo sobre el cálculo para el pago de vacaciones. Esto en concordancia con el artículo 157 del código de trabajo que cita literalmente;*
>
> *El salario del trabajador cuando disfruta de vacaciones se debe calcular con base en el promedio de lo salarios ordinarios y extra ordinarios devengados durante las cincuenta semanas anteriores a la fecha en que se cumple el derecho al descanso, esto cuando el trabajador se desempeñe en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole, a excepción de la actividad agrícola o ganadera, según se indica en el numeral 157 antes transcrito. Los respectivos términos contarán en ambos casos, a partir del momento en el que trabajador adquiera su derecho de descanso.*
>
> *Sin más por el momento me despido. (…)"*

En atención a dicho requerimiento, la Asesoría Jurídica del MINAE emitió el oficio N° DAJ-MINAE-0254-2025, del 19 de febrero de 2025, en el que concluyó lo siguiente:

> *"(…) Se desprende de lo expuesto, que el Reglamento Autónomo de este Ministerio es claro que la norma resulta de aplicación a los funcionarios de este Ministerio, toda vez que el propio artículo 157 del Código de Trabajo permite la existencia de normas más beneficiosas en torno al pago de vacaciones.*
>
> *Además menciona el artículo 31 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, que el pago de las vacaciones se calculará con el salario devengado al momento del disfrute.*

Todo lo anterior en respaldo a los criterios de la Procuraduría General de la República Dictamen 066-2015, dictamen C-290-2012 y C-033-2025, lo cuales pueden ser consultados mediante la página de la PGR: https://www.pgr.go.cr/servicios/pronunciamientos-pgr/ para que se proceda en la atención de la gestión administrativa y financiera.(…)"

Una vez obtenido el criterio jurídico emitido por la Asesoría Jurídica del MINAE, la duda planteada persistió y en consecuencia, mediante el oficio N° MINAE-DGIRH-OF-0054-2025, del 21 de febrero de 2025, se remitió la siguiente consulta a esta Asesoría Jurídica:

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

Con base al insumo recibido, esta Asesoría Jurídica, mediante el oficio N° AJ-OF-95-2025 del 7 de marzo de 2025, procedió a emitir el criterio correspondiente, en el cual se establecieron las siguientes conclusiones:

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

a) Las vacaciones son un derecho de las personas con asidero jurídico en la Constitución Política y en la normativa ordinaria y especial del que gozan todos trabajadores.
b) En tesis de principio no resulta procedente el pago o compensación económica de este instituto jurídico; salvo las excepciones taxativamente contenidas en el artículo 156 de Código de Trabajo.
c) De conformidad con los artículos 59 de la Constitución Política, 28 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, 153 del Código de trabajo, y 44 y 45 del Reglamento Autónomo de Servicios del MINAE, los trabajadores deben disfrutar de sus vacaciones íntegramente, le corresponde a cada administración activa garantizar que las personas servidoras disfruten de estas.
d) La acumulación de vacaciones se encuentra prohibida por el ordenamiento jurídico, salvo y excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio público lo requieran, y para ello es necesario el respaldo de una resolución razonada del máximo jerarca, viceministro o del director respectiva para el cual el servidor presta sus servicios (artículo 47 del RESC).

e) La Contraloría General de la República dispuso sobre la necesidad de que la institución respectiva emita una resolución donde conste el acuerdo de las partes y las razones que motivaron el no disfrute oportuno de las vacaciones, así como el fundamento a la administración de aceptar el pago compensatorio en los casos que legalmente corresponda2.
f) Las jefaturas y las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las Instituciones Públicas deben estar vigilantes de que sus servidores y/o subalternos disfruten

y gocen de las vacaciones anuales correspondientes y evitar que se produzca dicha acumulación.
g) Cabe la posibilidad de sentar responsabilidad -civil o administrativa- de los funcionarios que tienen personal a cargo o a los responsables de Gestión Institucional de Recursos Humanos por el hecho de no otorgar las vacaciones a tiempo y del deber in vigilando que estos jerarcas poseen, previo análisis de cada caso concreto (…)"

Posterior a la notificación del oficio antes citado y ante la atención pendiente de una gestión interna del MINAE, el 5 de agosto de 2025, la señora Vianney Loaiza Camacho, Jefa de Recursos Humanos del Ministerio de cita, remitió a esta Asesoría Jurídica la siguiente consulta:

> *"(…) A efectos de atender la solicitud del compañero Randall Gutiérrez (ver adjunto), se está girando la orden de proceder según corresponda.*
> *Ello con el fundamento y en atención al oficio remitido desde el área Legal a su digno cargo:* ***AJ-OF-95-2025.***
>
> *Sin embargo, con el objetivo de cumplir cabalmente con el principio de legalidad y transparencia al tratarse del manejo de fondos públicos;* ***deseamos dar a conocer criterio de la Procuraduría emitido en el año 2022 para su conocimiento****, análisis y nos puedan ofrecer reiteración de lo interpretado o en su defecto una ampliación o reconsideración de lo ya remitido*
> *(…)*
> ***A nuestro entender solo si el funcionario ha estado incapacitado o permiso sin goce de salario, es que aplicaría lo indicado en el artículo 157 aludido, pero necesitamos de su atento análisis para tener seguridad jurídica*** *(…)". (El destacado 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, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa, en este caso el Ministerio de Ambiente y Energía.

Ahora bien, considerando que el objeto medular de su consulta, radica en la revisión de una decisión de un caso concreto; es decir, no se está requiriendo la interpretación o análisis de normas jurídicas para resolver una duda o situación general, debe clarificarse a la consultante que, esta Asesoría Jurídica se encuentra vedada para ejercer una labor de esa índole, ya que como se indicó desde la emisión del oficio N° AJ-OF-95-2025, las valoraciones y/o decisiones referentes a una eventual compensación de períodos de vacaciones, es un ámbito en el cual esta Asesoría no puede ni debe ejercer un control de legalidad previo a la adopción de dichas decisiones.

Sin embargo, en adición al oficio citado, sí es oportuno señalar que en una relación de empleo estatutaria la aplicación de materia laboral ordinaria, se configura en casos excepcionales, ya que en primera instancia lo que debe aplicarse en estas relaciones, son las disposiciones del Régimen

de Servicio Civil, al ser este el marco normativo que debe prevalecer en la toma de decisiones dentro del sector público, el que solo ante supuestos no previstos permite acudir a la supletoriedad normativa, lo anterior en virtud de lo establecido en el ordinal 51 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953, que dispone:

> *"Artículo 51.-* ***Los casos no previstos en esta ley, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con el Código de Trabajo****, la Ley de Seguro Social, los principios generales de Servicio Civil, los principios y leyes de derecho común, la equidad, la costumbre y el uso locales."* (El destacado es propio)

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

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

En igual sentido la Procuraduría General de la República, a través del criterio jurídico N° C-090-2001 del 26 de marzo del 2001, señaló:

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

*"(…) Por otra parte, debe tenerse presente que a raíz de reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional, reafirmada por las Salas Primera y Segunda de la Corte Suprema de Justicia**, se ha llegado a consolidar la tesis según la cual, las relaciones de empleo entre el Estado y sus servidores - con ciertas excepciones- es de naturaleza pública, por lo que le son aplicables las normas y principios del derecho administrativo con prioridad sobre los del derecho privado**, al cual debería acudirse solo como última opción.*

(…)

***En síntesis, no es correcto afirmar que el Código de Trabajo es aplicable indiscriminadamente a todas aquellas situaciones no reguladas en el Estatuto de Servicio Civil o en sus normas conexas**. Aun cuando el código de referencia tenga prevista la solución a un problema que puede suscitarse tanto en el ámbito del empleo privado, como en el del empleo público, no siempre esa solución en uno y otro campo debe ser la misma. **Por ello, tratándose de conflictos que se susciten entre el Estado y sus servidores, debe realizarse un examen, caso por caso, para determinar si la solución que prevé el Código de Trabajo puede ser aplicada o no a ese supuesto** (…)" (El resaltado es propio).*

Así las cosas, el contenido del artículo 31 del Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, denominado: Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, el cual regula la forma de calcular el pago de vacaciones de una persona funcionaria pública, estableciendo como debe calcularse la remuneración de las vacaciones, al respecto establece:

*"Artículo 31.- Como regla general, **la remuneración durante las vacaciones será de acuerdo con el sueldo correspondiente asignado en la Ley de Salarios (o Ley de Presupuesto, en su defecto), vigente a la fecha en que el servidor disfrute del descanso anual**.*

No obstante, dicha remuneración se calculará con base en el tiempo de trabajo efectivo y el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante las respectivas cincuenta semanas de relación laboral incluyendo los subsidios recibidos por el servidor, de parte del Estado o de sus instituciones de seguridad social si ha estado incapacitado- en los tres casos siguientes:

a. Cuando el servidor hubiere disfrutado de licencia sin goce de sueldo por más de treinta días consecutivos o no;

***b. Cuando el servidor hubiere estado incapacitado para trabajar por razón de enfermedad o riesgo profesional, durante un período mayor de seis meses**; y*

***c. Cuando, por las circunstancias especiales, previstas por la ley, se acuerde la compensación en dinero, parcial o total, del período de vacaciones.**" (El destacado es propio).*

En tal sentido, puede observarse que la normativa prevé, en determinados supuestos, un método de cálculo diferenciado, que deberá ser aplicado de manera particular, atendiendo las circunstancias del caso concreto y conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

En atención a lo expuesto y con el fin de puntualizar la consulta planteada, se procedió al análisis del pronunciamiento emitido por la Procuraduría General de la República, mediante el Dictamen Nº PGR-C-190-2022 del 8 de septiembre de 2022 y del estudio del documento y la valoración del impacto en el caso concreto, se acredita que el mismo aborda la incidencia que tienen las licencias sin goce salarial y las incapacidades otorgadas dentro de las 50 semanas laborales en el reconocimiento de los días de vacaciones a los que tiene derecho una persona servidora pública, todo ello desde la perspectiva de la normativa laboral ordinaria; sin embargo, como se ha expuesto anteriormente, al existir normativa estatutaria que regula específicamente la materia consultada, no se configura un vacío normativo que amerite la aplicación supletoria de la normativa común y en consecuencia, en aquellos casos en los que la Administración deba efectuar valoraciones relacionadas con el reconocimiento y/o pago de vacaciones, cuenta con una base estatutaria para fundamentar sus decisiones en situaciones particulares.

Finalmente, se informa que la adición realizada al análisis presentado en el oficio N° AJ-OF-95-2025 no debe ser entendida, en ningún caso, como una autorización ni como una negación respecto al asunto específico objeto de estudio, cuya resolución continúa siendo competencia exclusiva de la Administración Activa. Por tanto, este análisis complementario, únicamente tiene carácter informativo y no sustituye ni limita el ejercicio de las funciones que le corresponden ejecutar al MINAE en la toma de decisiones.

Con estas consideraciones se da por atendida la gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

CRISTIAN SOTO ARIAS
ABOGADO

cc. Carlos Eduardo Calvo Coto, Director a.i. de la Dirección General de Servicio Civil.

25 de agosto de 2025
AJ-OF-354-2025

Señora
Daniela Chaves Rodríguez
Unidad de Talento Humano
INVU

ASUNTO: Consulta sobre periodo de suplencia

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 6 de agosto de 2025, que indica:

> *"Les comento que un funcionario se encuentra actualmente fuera de la institución bajo un permiso sin goce de salario, el cual está próximo a finalizar. No obstante, ha manifestado su intención de disfrutar vacaciones de forma inmediata al término de dicho permiso.*
>
> *En este momento, el puesto del funcionario ha sido ocupado mediante un nombramiento interino por un período determinado, el cual concluye junto con el permiso. Sin embargo, ante la solicitud de vacaciones por parte del funcionario titular, deseamos consultar si existe alguna restricción normativa respecto al tiempo mínimo requerido para que la persona actualmente nombrada interinamente pueda ser designada en calidad de suplencia durante el período de vacaciones.*
>
> *Según lo indicado en la Ley General de Administración Pública Artículos 95 y 96, no encontramos restricción alguna, no obstante, agradezco me informen si la Dirección General de Servicio Civil cuenta con jurisprudencia al respecto, ya que lamentablemente no es posible ingresar al sistema ya que se encuentra en mantenimiento...".* (La cursiva es propia)

Sobre el particular y previo a atender la consulta, debe aclararse que, es política de esta Asesoría Jurídica no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, esto en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Efectuada la aclaración anterior, en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, la información que se le brindará será orientada desde una perspectiva general, por cuanto, la consulta refiere a 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, en lo que ataña a la consulta sobre si existe norma que regule el plazo de nombramiento de la persona funcionaria interina en plazas del régimen de Servicio Civil, debe indicarse a la consultante, que no existe en la normativa estatutaria ninguna regulación al respecto, y el plazo dependerá del tipo de interinazgo, es decir, si el nombramiento es en

sustitución de un titular propietario, el nombramiento se mantendrá hasta que el titular del puesto regrese o hasta que el jefe respectivo lo considere necesario, de conformidad con el según el artículo 10 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, que indica:

> *"(…)* ***Se considerarán servidores interinos sustitutos los que fueren nombrados para reemplazar temporalmente a un servidor regular, por cualquier causa de suspensión de la relación de servicio****. Tales servidores deberán reunir las condiciones previstas en el artículo 9° de este Reglamento, además de los requisitos de la clase establecidos en el Manual General de Clasificación de Clases*.*
>
> ***En el caso de que para la sustitución temporal del servidor regular se acordare un ascenso, este tendrá el carácter de interino, lo mismo que los demás movimientos acordados para reemplazar al servidor que origine los nombramientos, durante el tiempo que el jefe respectivo lo considere necesario, o hasta por el período de suspensión de la relación de servicio del titular****.".* (Lo resaltado y la cursiva es propia).

En este apartado conviene analizar el segundo supuesto, que refiere a una plaza vacante y en estos casos el interinazgo se mantendrá únicamente el tiempo necesario para realizar el concurso de oposición correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del citado reglamento, que regula:

> *"(…) Cuando no haya en la Dirección General candidatos elegibles y sea necesario efectuar concurso para llenar plazas vacantes,* ***se podrán hacer nombramientos*** *interinos, previa presentación del pedimento de personal correspondiente,* ***y si ello se estimare indispensable, durante el tiempo que requiera la Dirección General para la integración de la nómina de elegibles****. En todos los casos la persona que se nombre interina deberá reunir las condiciones previstas en el artículo 9° de este Reglamento, además de los requisitos que establece el Manual General de Clasificación de Clases, por lo que su nombramiento estará sujeto a la aprobación previa de la Dirección General".* (Lo resaltado y la cursiva es propia).

Por lo tanto, mantener o no un interinazgo dependerá de las circunstancias particulares de cada caso, lo cual debe ser objeto de análisis por los expertos en Recursos Humanos de las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.

Conforme a lo expuesto, la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° C-318-2019 del 4 de noviembre de 2019, indicó lo siguiente:

> *"(…) conforme a nuestra jurisprudencia administrativa y la judicial, en tratándose de plazas adscritas al régimen de mérito del Servicio Civil,* ***el plazo del nombramiento del servidor interino, no está determinado de forma concreta, por un lapso normativamente preestablecido; dependerá en mucho de si se trata de un interinazgo en sustitución del titular propietario del puesto o en plaza vacante; pues en el primero su designación está supeditada al regreso de aquél titular o bien por el tiempo que el Jefe respectivo lo estime necesario (art. 10 párrafo tercero del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil), mientras que en el segundo su duración a debiera estar determinada por el tiempo que se requiera para efectuar el concurso respectivo para llenar la vacante (art. 12 Ibídem.). De modo que "prolongación en el tiempo está necesariamente sujeta a las particularidades de cada nombramiento"(Dictamen C-138-2017, de 16 de junio***

> ***de 2017). Debiéndose no prolongar esos interinazgos más allá de un plazo razonable y prudencial, determinable en cada caso, según sus circunstancias particulares (Dictamen C-198-2019, de 08 de julio de 2019, y en sentido similar el C-089-2019, de 03 de abril de 2019****; aunque referidos al régimen municipal, aplicables mutatis mutandis);* ***esto en aras de garantizar la continuidad de la labor del Estado y de los servicios que presta a la comunidad*** *(Entre otras, la resolución No. 2019-010284 de las 09:20 hrs. del 7 de junio de 2019, Sala Constitucional (…)".* (Lo resaltado y la cursiva es propia)

En relación con la segunda consulta, se le informa que esta Asesoría Jurídica no ha emitido criterio jurídico alguno respecto del tema planteado. Asimismo, es importante señalar que los criterios emitidos por esta dependencia no constituyen jurisprudencia administrativa; su finalidad es apoyar a la Administración en la toma de decisiones regulatorias y orientar al administrado en la aplicación de la normativa que regula el Régimen del Servicio Civil.

Cabe destacar que los únicos criterios jurídicos con carácter vinculante son los emitidos por el Órgano Consultor del Estado, conforme lo establece el artículo 2 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, el cual dispone:

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

Por otra parte, en lo que respecta a la jurisprudencia administrativa o judicial, puede consultar en los siguientes enlaces:

- https://www.pgr.go.cr/servicios/pronunciamientos-pgr/
- https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/.

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

Con estas consideraciones se da por atendida la gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA

26 de agosto de 2025
AJ-OF-358-2025

Señor
Randall Alonso Umaña Villalobos
Auditoría Interna
Instituto Nacional de Las Mujeres

ASUNTO: Oficio N° INAMU-JD-AI-156-2025. Consulta sobre el alcance y aplicabilidad de la directriz ministerial 007-2025-PLAN y el informe técnico AOTC-UOT-INF-11-2024.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Con autorización de la Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender las consultas realizadas con el Oficio N° INAMU-JD-AI-156-2025 del 18 de julio de 2025, remitido a esta Área, vía correo electrónico, el 18 de julio del presente año, que en lo conducente señala:

> *"…Si cualquiera de las entidades públicas, ministerios u órganos desconcentrados, cubiertas por el estudio técnico AOTC-UOT-INF-11-2024, sufre variaciones en su clasificación indiferente del modelo, el puesto de FISCALIZACIÓN SUPERIOR DE AUDITOR de dicha entidad se debe mover en la misma línea.*
>
> *Lo anterior implicaría que si en movimiento fue de básica a media para la institución, el puesto de FISCALIZACIÓN SUPERIOR DE AUDITOR, pasaría de auditor interno 1 a auditor interno 2, afectando la base salarial del puesto y su clasificación, en apego al Artículo 36… del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 -PLAN, basados en el principio que es un movimiento ascendente 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.*
>
> *Además, requerimos se nos aclare el alcance del artículo 1. DIRECTRIZ MINISTERIAL N° 007-2024-PLAN, ya que en principio instruye a todas las instituciones bajo el ámbito de rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), que cuentan con las clases de puestos correspondiente a FISCALIZACIÓN SUPERIOR DE AUDITOR (A) INTERNO (A) Y SUBAUDITOR (A) INTERNO, sin distinción si se estaba bajo el modelo de salario + pluses, o global transitorio para que a todas las personas servidoras públicas que integran dichas clases; es decir, aquellas que se desempeñan en funciones de fiscalización superior como auditor interno y Subauditor interno, se les remunere según los montos globales definitivos establecidos en la columna salarial global correspondiente a dichas clases o en su defecto es única y exclusivamente para los que están en salario global transitorio..."*

En virtud de lo anterior y para dar cumplimiento a los dispuesto en los artículos 7 inciso a) del Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009[9], 8 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023; así como lo dispuesto en el punto 1) de la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, suscrita por la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, se aportó el

Oficio N° INAMU-PE-UAL-239-2024 del 24 de octubre del 2024, que contiene el criterio jurídico sobre la Aplicación de la Directriz Ministerial N° 007-2024-PLAN, que concluye lo siguiente:

> *"Por lo expuesto, esa dependencia debe aplicar la escala salarial a nivel institucional y por ende ajustar a nivel de salarios los casos en que se encuentren con el salario global, así como analizar cada caso, según si es menor o mayor el salario de acuerdo con la escala señalada."*

Ahora bien, después de un análisis exhaustivo de la consulta y del criterio jurídico aportado, es fundamental aclarar que esta Asesoría Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 11 de la Constitución Política, así como con su homólogo en la Ley General de la Administración Pública y el artículo 7 de su reglamento autónomo, se encuentra vedada para emitir criterios jurídicos que tengan como objetivo la resolución de casos concretos.

No obstante, en un esfuerzo por colaborar y brindar apoyo en la medida de lo posible, se procederá a abordar el tema consultado desde una perspectiva general, tomando en consideración las disposiciones y principios que establece el ordenamiento jurídico y que resulten aplicables, esto con la finalidad ofrecer una visión amplia y comprensible de la situación, sin entrar en detalles que pudieran comprometer la objetividad y la imparcialidad que se espera de esta Asesoría Jurídica.

Como antecedente de la consulta, tenemos el informe técnico N° AOTC-UOT-INF-11-2024 del 12 de agosto del 2024, suscrito por el Área Organización del Trabajo y Compensaciones de la Dirección General del Servicio Civil, en el que se analizaron los cambios de niveles de instituciones de acuerdo con los factores de cobertura, presupuesto y de impacto en atención a la población meta a la que se dirige valorando sus funciones, determinándose que el nivel del Instituto Nacional de Las Mujeres, en adelante INAMU, por su cobertura, tiene mayor responsabilidad de fiscalización por lo que la institución pasa de nivel "BASICO a "MEDIO".

Lo anterior implica, que los puestos de auditoría deben pasar de auditor interno 1 a auditor interno 2, dentro de la estructura ocupacional del Régimen del Servicio Civil, es decir sufrirá una afectación no solo en la remuneración del puesto sino también en su clasificación; de tal suerte que, para dar respuesta a la interrogante planteada en esta consulta, es necesario enunciar la normativa contenida en la Ley Marco de Empleo Público N° 10159 del 8 de marzo de 2022, en adelante LMEP, para tal efecto, se trae a colación lo dispuesto en el artículo 35 de ese cuerpo normativo, que establece:

> *"Régimen salarial unificado para todo el servicio público. Todas las instituciones del sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales".*

Ahora bien, para una correcta y ordenada implementación de ese nuevo esquema salarial el reglamento de RLMEP en los artículos 36, 37 y 38 estableció reglas de transición, para el personal de nuevo ingreso, reingresos o para determinados movimientos de personal. En el caso que nos ocupa lo oportuno es traer a colación el contenido del inciso a) del numeral 36 de ese cuerpo reglamentario:

> *"Artículo 36.- (…) 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:*
>
> *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".*

Concordante con lo anterior, con la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023/ DG-CIR-016-2023 del 6 de diciembre del 2023,emitida conjuntamente por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica -en su rol de rector político- y la Dirección General de Servicio Civil -como rector técnico del empleo público costarricense-, que en el punto 2.2.1, regula la transición del salario compuesto a global de las personas funcionarias que han sido objeto de movimientos ascendentes en las estructuras clasificatorias -como el objeto de consulta-, al disponer:

> *"En casos de ascensos o movimientos ascendentes en las estructuras clasificatorias, con vigencia posterior a la fecha de vigencia del nuevo esquema de Salario Global: en supuestos de ascensos o nombramientos con carácter ascendente por vincularse a una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la del puesto ocupado de previo, pero sí de nivel superior, cuando el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual se asciende o se nombra, sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría en el caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al que se asciende o se nombra, se aplicará la transición al Salario Global".*

Además, debe considerarse el alcance del punto VIII de la Directriz Ministerial N° 007-2024-PLAN que rige a partir del 28 de agosto del 2024, que, instruye a las instituciones a remunerar con el salario global definitivo a todas aquellas personas que desempeñen puestos de fiscalización superior de Auditor (a) Interino (a) y Subauditor (a) interno, que dispone en lo conducente lo siguiente:

> *"Que los salarios globales definitivos de las personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de Fiscalización Superior de Auditor (a) Interno (a) y Subauditor (a) Interno, pertenecientes a las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil*

> *(RSC) e instituciones autónomas, bajo la rectoría de este Ministerio, contenidas dentro de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), a los que hace referencia la presente Directriz, resultan de aplicación para todas aquellas personas de nuevo ingreso y que han sido contratadas con salario global transitorio, de conformidad con la clasificación correspondiente" (…)*

De la normativa referenciada, se determina que la aplicación del salario global para aquellas personas funcionarias afectadas por el cambio clasificatorio del puesto de Auditor Interno, dependerá de un estudio casuístico para el cual la administración cuenta con los criterios hermenéuticos jurídicos suficientes para obtener una solución acorde con el ordenamiento jurídico.

Por otra parte, resulta importante reiterar el análisis contenido en el informe técnico N° AOTC-UOT-INF-11-2024 del 12 de agosto del 2024, que reza en lo conducente:

> *(…) "es responsabilidad de cada Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) de cada Ministerio e Institución, velar porque el nivel dado a su Auditor y/o Subauditor Interno, sea conforme su realidad institucional y alertar a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP), así como al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) para los ajustes pertinentes."*

Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Uriel Villalobos Vega
ABOGADO

30 de septiembre de 2025
AJ-OF-419-2025

Señor
Harold de la Cruz Azofeifa Herrera
Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional
JUDESUR

ASUNTO: Consulta sobre posibles faltas por parte de una servidora pública.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta planteada con el Oficio N° Oficio-DTPDI-148-2025 del 17 de septiembre del 2025, remitido vía correo electrónico ese mismo día, el que en lo conducente indica:

> *"(…) Con fundamento en los principios de legalidad, probidad y el marco normativo que rige la función pública en Costa Rica, me permito elevar a su conocimiento la siguiente situación,* ***a fin de que su despacho, determine si la actuación de la funcionaria Fallas Rodríguez, en su calidad de Planificadora Institucional en JUDESUR, constituye una falta grave que tipifica como suplantación de autoridad, conforme a la Ley General de la Administración Pública y el Estatuto de Servicio Civil****.*
>
> ***Por lo expuesto, solicito respetuosamente que la orientación y se aclare si este proceder constituye una falta grave, o hasta tipificarlo como una posible "usurpación de atribuciones" "suplantación de autoridad"; "Extralimitación de sus funciones", de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.*** *(…)"* (El destacado es parcialmente propio)

Una vez vista 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, 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**, 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).

Concordante con esa regulación, debe indicarse que, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Rector Político del Empleo Público costarricense emitió la circular N° 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).*

Del marco regulatorio de cita, se determina que las consultas planteadas a esta Asesoría Jurídica no solo deben acompañarse de un criterio jurídico del área legal de la institución consultante, sino que estas deben versar sobre temas jurídicos general relacionados con la correcta de la normativa estatutaria y de empleo público, supuestos que no se acreditan en el caso que nos ocupan.

Al efecto considérese que, no solo no se aporta el criterio jurídico correspondiente, sino que el consultante con su misiva nos invita a juzgar la legalidad de un acto administrativo realizado por una persona funcionaria de esa institución con la finalidad de determinar si esta constituye una falta grave o no; es decir, el objeto medular de su consulta radica en la revisión de una decisión de un caso concreto de forma tal que esta Asesoría Jurídica se encuentra vedada para ejercer su función asesora, 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.

Sobre el particular, resulta pertinente señalar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 102 inciso c) de la Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, Ley General de la Administración Pública, el jerarca máximo de la institución consultante es quien en el ejercicio de la potestad disciplinaria otorgada por mandato legal, debe valorar el cuadro fáctico, emitir el pronunciamiento correspondiente y adoptar las medidas que estime procedentes, tales atribuciones se encuentran fuera del ámbito competencial de esta Asesoría, por cuanto la valoración de antecedentes y la eventual adopción de decisiones disciplinarias constituyen funciones exclusivas de la Administración Activa -JUDESUR-, ya que cuentan con los expedientes administrativos y los insumos necesarios para un análisis integral de cada caso concreto.

En atención a lo expuesto, se le sugiere al consultante que canalice el presente asunto a través de los mecanismos y procedimientos internos establecidos por la institución en la que labora, lo anterior con el objetivo de que las consultas e interrogantes planteadas puedan ser debidamente atendidas y resueltas en el ámbito competente de dicha entidad, garantizando así un adecuado seguimiento y la debida claridad en la gestión administrativa correspondiente.

Con estas consideraciones, se da por atendida su consulta.

Cordialmente;

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Cristian Soto Arias
ABOGADO

3 de octubre de 2025
CARTA DGSC-AJ-0424-2025

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

ASUNTO: Ref. Oficio N° MINAE-DGIRH-OF-292-2025. Aplicación de normativa de vacaciones a funcionarios que vienen de otro ministerio.

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. En atención a la solicitud realizada a esta Asesoría Jurídica con el Oficio N° MINAE-DGIRH-OF-292-2025 del 19 de agosto del 2025, remitido vía correo electrónico el 3 de septiembre del año en curso, que se cita en lo conducente a continuación:

> *"En estricto apego al principio de legalidad… esta Dirección solicita respetuosamente criterio jurídico en la siguientes (sic) consulta:*
>
> *Los funcionarios que provienen de otros ministerios y habían adquirido el derecho a 26 días de vacaciones antes de la entrada de vigencia de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), y son nombrados en un puesto de este Ministerio; pueden solicitar que se le reconozco los 30 días de vacaciones según lo establecido en el artículo 44, inciso c) del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Ambiente y Energía (…)*
>
> *Con base a lo anterior y con el propósito de realizar la correcta aplicación de la normativa vigente en circunstancias similares, esta Dirección respetuosamente solicita se analice la situación planteada, cual es:*
>
> *Los funcionarios de nuevo ingreso que de previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público ya habían adquirido 26 días de vacaciones, ¿Se les debe aplicar el aumento de la cantidad de días de vacaciones (30 días) de acuerdo a la norma especial de este Ministerio?; o bien, se debe aplicar la restricción indicada en el Transitorio VIII de la LMEP y mantenerse la cantidad de los días de vacaciones ya adquiridos."*

En igual sentido, en su misiva se cita un extracto del criterio jurídico contenido en el Oficio N° DAJ-MINAE-1683-2025 emitido por la Asesoría Legal de ese Ministerio, que reza:

> *"A pesar de mantener la funcionaria la continuidad laboral en el Estado, la Ley Marco de Empleo Público, estableció un nuevo tope de vacaciones a 20 días máximo; situación jurídica que deja sin efecto, a partir de la fecha de vigencia lo establecido en el artículo 44, inciso c) del Reglamento Autónomo de Servicios del MINAE, de poder conceder a un funcionario de nuevo ingreso al MINAE, el derecho a 30 días de vacaciones; a pesar de que cumpla con tiempo laborado de diez años y cincuenta semanas o más, por la restricción o nuevo tope establecido por ley"*

Visto y analizado lo anterior, conviene indicar que las competencias legalmente conferidas a esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de septiembre 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 destacado no pertenece al texto original)

Concordante con lo anterior, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como rector político del empleo público costarricense con la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril de 2023, estableció 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 énfasis es propio)

Del marco regulatorio de cita, se determina que las consultas planteadas a esta Asesoría Jurídica no solo deben versar sobre temas jurídicos generales relacionados con la correcta aplicación de la normativa estatutaria y de empleo público, sino que también deben acompañarse de un criterio jurídico del área legal de la institución consultante el que debe contener un análisis pormenorizado de los temas sometidos a nuestra consideración a efectos de conocer la posición del consultante en cuanto al fondo de las preguntas planteadas, supuesto que se echa de menos en el presente caso, por lo que, en tesis de principio, nos es imposible atender la consulta planteada.

No obstante, en un afán de colaboración, resulta oportuno señalar que el tema de consulta ya ha sido abordado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, tal y como se colige de la lectura de la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-007-2022 del 19 de junio de 2023, que señala:

> *"(…) Debido a que se presentan dudas o inquietudes sobre el dimensionamiento, o las implicaciones de la referencia de los veinte días de vacaciones, se instruye para que, conforme con la literalidad de lo normado en el artículo 38 y Transitorio VIII de la Ley Marco de Empleo Público y artículo 44 de su Reglamento, los veinte días hábiles de vacaciones anuales, se apliquen tal como han sido concebidos, sea como un límite, tope o periodo máximo anual de vacaciones, al que podrían tener derecho las personas servidoras públicas y por ende, el máximo que podría otorgar y regular la Administración. Lo anterior es distinto a inferirlo como una supuesta regla según la*

cual, en que a partir del 10 de marzo del 2023, toda persona servidora pública deba o pueda disfrutar de manera automática de 20 días hábiles de vacaciones, claramente, no siendo esto último lo dispuesto en los numerales citados.

Lo anterior sin obviar que, conforme con lo dispuesto en el Transitorio VIII también aludido, las personas servidoras públicas que, de previo al 10 de marzo de 2023, ya tuviesen válidamente como derecho de vacaciones anuales una cantidad de días superior al límite máximo establecido en el artículo 38 de la Ley, ***conservarán la cuantía superior de la que se trate, mientras medie continuidad laboral y sujeción a la norma que la sustenta, pero no se les podrá incrementar (…)"*** (La negrita y el subrayado son propios)

Tesitura compartida en diversas oportunidades por la Procuraduría General de la República[10], al indicar que con la promulgación de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10159 del 10 de marzo de 2022, **lo que se implementó fue un tope de vacaciones que prevalece sobre normativas anteriores, situación que implica, que únicamente quienes poseían un derecho superior al tope instaurado por dicha ley, de previo al 10 de marzo de 2023, mantienen ese beneficio, pero sin poder incrementarlo,** ello de conformidad con lo dispuesto en el Transitorio VIII de dicha ley y el artículo 44 de su reglamento, Decreto Ejecutivo N° 43.952 del 28 de febrero de 2023.

Para una mejor comprensión de ese tema, a continuación se cita en lo conducente el Dictamen N° 291 del 12 de diciembre de 2024, emitido por el Órgano Consultor Estatal, que reza:

"(…) La LMEP no reguló integralmente el tema del reconocimiento de vacaciones para todo el sector público, ***sino que se limitó a establecer un tope, aplicable a todos los funcionarios de los órganos y entes mencionados en su artículo 2****.*

La regulación de base aplicable en materia de vacaciones en cada uno de los órganos y entes a los que se refiere el artículo 2 de la LMEP, sea a nivel legal o convencional, sigue vigente, pero sometido inexorablemente al tope legal previsto, por derogación tácita parcial, por incompatibilidad de contenidos normativos.

Por haberlo dispuesto así el Transitorio VIII de la LMEP y el 44 de su reglamento, solo las personas funcionarias públicas que hubiesen adquirido el derecho a disfrutar de un lapso de vacaciones mayor a 20 días hábiles antes de la entrada en vigencia de la LMEP, conservarán ese derecho*.*

De modo que las personas funcionarias que, antes de la entrada en vigencia de la LMEP, con base en la normativa hoy derogada parcialmente, no hubieran adquirido y consolidado el derecho a una cantidad mayor de días de vacaciones, sin superar así el tope instaurado, sólo podrán disfrutar de 20 días de vacaciones, como máximo (…)" (Lo destacado es propio)

Concluyendo dicho órgano consultor en el criterio de marras, lo siguiente:

[10] Sobre el particular ver los dictámenes emitidos por la Procuraduría General de la República número: PGR-C-093-2024 del 27 de mayo de 2024; PGR-C-096-2024 del 29 de mayo de 2024; PGR-C-114-2024 del 10 de junio de 2024 y PGR-C-053-2025 del 17 de marzo del 2025; entre otros.

> *"1.- **El tope de vacaciones establecido con la promulgación de la Ley Marco de Empleo Público prevalece sobre cualquier otra disposición de rango legal o inferior preexistente en las instituciones públicas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación**. **Lo anterior con la particularidad de que quienes –antes de la entrada en vigencia de la citada Ley– hubieran adquirido y consolidado el derecho a una cantidad mayor de días de vacaciones con base en la normativa vigente con anterioridad, mantienen ese derecho, pero sin poder aumentar el número de días**. Esto último de conformidad con lo previsto de forma expresa por el Transitorio VIII de la Ley Marco de Empleo Público y el artículo 44 de su Reglamento (…)"* (Lo destacado no forma parte del original)

De la jurisprudencia administrativa de cita, claramente se determina que, pese a que la Ley Marco de Empleo Público no derogó la normativa tendiente a regular el tema de las vacaciones en las distintas instituciones del sector público, lo cierto es que esta si impuso un tope de 20 días hábiles para el otorgamiento de las mismas. Tope que resulta de aplicación tanto para las personas funcionarias de nuevo ingreso, como para aquellos que no hubiesen obtenido y consolidado el derecho a un número mayor de días de vacaciones antes de la entrada en vigencia de esa norma.

Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jaklin Urbina Álvarez
ABOGADA

28 de octubre del 2025
CARTA-DGSC-AJ-0456-2025

Señor
Max Zúñiga Fallas
Funcionario Artístico
Archivo Nacional

ASUNTO: Consulta de aplicación de las pruebas de idoneidad en relación con el transitorio noveno de la Ley Marco de Empleo Público del N° 10159 del 8 de marzo de 2022.

Estimado Señor:

Reciba un cordial saludo. Con autorización de la Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender las consultas realizadas con la carta del 11 de setiembre de 2025, remitida a esta Área, vía correo electrónico, el 23 de setiembre del presente año, las que se transcriben a continuación:

"(…)

1. *Explique técnica y jurídicamente el contenido y alcance de la circular DG-CIR-28-2024.*

2. *Se pronuncie sobre su compatibilidad con el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento, específicamente en relación con el mandato legal de aplicar el sistema de valoración de méritos como mecanismo obligatorio, y la aparente confusión con procesos ordinarios de reclutamiento y selección de personal.*

3. *Indique ¿por qué la circular omite toda referencia al sistema de méritos previsto en el artículo 26 de la ley?, y si dicha omisión constituye una infracción normativa que desnaturaliza el procedimiento legal excepcional establecido en el Transitorio IX.*

4. *Precise si ¿existe criterio técnico-jurídico interno que respalde la exigencia de nuevas pruebas por parte de órganos no competentes, como la GIRH del MCJ, en el marco de la aplicación excepcional del Transitorio IX, cuando ya se ha declarado idoneidad por parte de la DGSC?*

5. *Defina y corrija con claridad los mecanismos establecidos por ley para la resolución de nombramientos mediante el Transitorio IX, privilegiando para ello la ejecución del sistema de méritos, y pronunciándose específicamente sobre el caso del suscrito.*

6. *Se disponga dejar sin aplicación la circular DG-CIR-28-2024 en el caso concreto del suscrito, por modificar en la práctica lo establecido en el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, conforme al principio de jerarquía normativa y a la nulidad prevista en los artículos 158 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública. (…)"*

Una vez vista y analizada su consulta, es importante mencionar que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas en el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, denominado Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la

Dirección General del Servicio Civil, en adelante DGSC, cuyo artículo 7, sobre el Nivel Asesor, en el inciso a), establece:

> *"(…) 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 (…)*

Partiendo de lo anterior, se determina que para esta Asesoría Jurídica resulta materialmente imposible la emisión de criterios que pretendan 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 de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

En ese tanto, sus interrogantes se atenderán desde una perspectiva general basándonos en la normativa aplicable a la consulta realizada, sin que ello implique una revisión del caso concreto o que ejerzamos un control de legalidad sobre las actuaciones de la institución para la que el consultante presta servicios.

Aclarado lo anterior, en lo que respecta a su primera consulta que refiere a los alcances de la Circular N° DG-CIR-28-2024 del 20 de setiembre del 2024, suscrita por esta Dirección General y su relación con el Transitorio IX, debemos iniciar señalando que dicha circular nació a la vida jurídica a efectos de complementar las disposiciones normativas contenidas en la resolución N° DG-RES-88-2023 del 7 de julio del 2023, que regula el procedimiento 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, circular que de conformidad con lo dispuesto en el numeral artículo 107 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978, el artículo 124 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y el ordinal 9 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, resulta de acatamiento obligatorio para todas las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos u homologas de las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.

Ahora bien, en lo que refiere a las consultas 2, 3 y 4 con las que solicita aclarar la compatibilidad de la Circular N° DG-CIR-28-2024 con el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento; es oportuno reiterar que dicha circular fue emitida por esta Dirección General a efectos de complementar y aclarar la resolución N° DG-RES-88-2023, que contiene las disposiciones generales para realizar los nombramientos en propiedad de las plazas que se encuentran interinas vacantes en las instituciones cubiertas por el Régimen de Méritos.

Resolución, que resulta conteste con lo dispuesto en el transitorio XI de Ley Marco de Empleo Público, que literalmente dispone:

> *"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 del 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 destacado es propio)

Ahora bien, del contenido de la resolución citada claramente se constada que considera el concurso de valoración de méritos, regulado en el numeral 26 de la Ley Marco de Empleo Público y en el inciso b) del artículo 17 de su reglamento, que establen lo siguiente:

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."

"*Artículo 17.- Sistemas de Selección. Para efectos de desarrollar los procesos de reclutamiento y selección de personal, los sistemas de selección aplicables son los siguientes: (…)*

(…) b) Sistema de concurso de valoración de méritos: sistema de aplicación excepcional en procesos y condiciones de selección de personal, expresamente tipificadas por el ordenamiento jurídico, emitido conforme con las competencias establecidas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y este Reglamento o por disposición legal explícita, ***el cual consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o postulantes a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos y que, seguidamente, se procede a su comprobación y calificación****. Para efectos específicos de este sistema,* ***se entenderán por méritos, los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios u otros que se establezcan en la normativa técnica****, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco, del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño.*

El sistema de valoración de méritos podrá aplicarse como parte integral de procesos concursales de selección de personal*, de manera que las personas puedan acreditar sus méritos o atestados y, posteriormente, se dé una fase de comprobación y calificación de los mismos, para establecer una lista de*

candidatos en orden de prelación, según el listado de atestados o factores, los parámetros o criterios de puntuación preestablecidos en los términos y condiciones de la convocatoria concursal. En estos casos se considerará no solamente los atestados mínimos de la clase de puesto a la cual se asocia el proceso de reclutamiento y selección; pero, para efectos de puntuación positiva, únicamente se valorarán los atestados adicionales o superiores que sean relevantes y afines.

Cuando sea procedente la aplicación singular del Concurso de Valoración de Méritos y no su ejecución como parte del sistema de Concurso de Oposición que implicaría la aplicación conjunta con el sistema de Oposición, la valoración de atestados debe complementarse con instrumentos técnicos y objetivos, para que, con resultados de una valoración conjunta, se posibilite determinar y seleccionar al mejor o mejores candidatos según orden de prelación, para la ocupación de un determinado puesto." *(lo destacado no pertenece al texto original)*

En este punto, debe considerar el consultante que la Ley Marco de Empleo Público constituye un marco general, que no derogó, ni dejó sin efecto las disposiciones estatutarias, de forma que para que una persona candidata adquiera la condición de funcionario regular, debe cumplir con la normativa estatutaria. Al respecto, téngase presente que el artículo 20 del Estatuto de Civil de Servicio Civil, establece los requisitos que debe cumplir toda persona que aspire a ingresar al régimen de Servicio Civil, numeral que reza:

"*Artículo 20.-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, de los Archivos Nacionales, del Gabinete de Investigación y del Departamento respectivo del Ministerio de Salubridad Pública.
b) Firmar una declaración jurada de adhesión al régimen democrático que establece la Constitución de la República.
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) Ser escogido de la nómina enviada por la oficina encargada de seleccionar el personal.
f) Pasar el período de prueba; y
g) Llenar cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y disposiciones legales aplicables." (Lo destacado es propio)

De la normativa citada, se determina que para optar por un nombramiento en propiedad dentro del Régimen de Servicio Civil, la persona candidata debe someterse al proceso de selección de personal dispuesto en la normativa vigente, el cual esta divido en dos fases, la primera realizada por esta Dirección General, que consiste en la aplicación de *pruebas de conocimiento* general de la legislación, ética, administración pública y temas generales e importantes del servicio público, *pruebas transversales* para medir el razonamiento lógico, compresión lectora, trabajo en equipo y solución de problemas y la segunda fase, que consiste en la aplicación de pruebas específicas de conocimiento de acuerdo con el requerimiento de la administración interesada, pruebas que deben aplicar las Oficinas de Gestión Institucional de las instituciones que conforman el Régimen de Méritos.

Concordante con lo anterior, el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil en el inciso e) de su artículo 15, dispone en lo conducente lo siguiente:

> *"**Artículo 15.-** 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 requeridas para el desempeño exitoso del cargo. (…)"*

Aunado a lo anterior, debe valorar el consultante que el considerando 5 de la resolución que nos ocupa, establece lo siguiente:

> *"Que el artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público, establece como un mecanismo de promoción interna, el concurso de valoración de méritos, de forma tal que, para efectos de nombramientos en propiedad de las personas servidoras públicas que estén ocupando una plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se les considerará de forma prioritaria, **siempre y cuando cumplan con los requisitos mínimos para la clase del puesto vacante, así como, los establecidos en los artículos 20 inciso d), 21, 22 del Estatuto de Servicio Civil, en concordancia con el Título IV, Capítulo III y el artículo 9 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil**, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada."*

En otro orden de ideas, es oportuno citar la jurisprudencia de la Sala Constitucional, puntualmente la Resolución Nº 29157 – 2024 del 4 de octubre del 2024, que reiteró lo resuelto en la sentencia N° 2019-003057 del 22 de febrero del 2019, al indicar que una persona servidora nombrada en condición interina para desempeñar un determinado cargo, no adquiere el derecho a ocupar un cargo público en propiedad por el simple transcurso del tiempo, o por haber ocupado otros similares por ciertos períodos, sino por tener idoneidad comprobada mediante pruebas, conforme a lo dispuesto por el artículo 192 constitucional, al señalar lo siguiente:

> *"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 (…)**"* (Lo resaltado es propio)

Finalmente, en lo que respecta a los puntos 5 y 6 de su misiva, en los que se solicita la corrección de los mecanismos establecidos para los nombramientos relacionados con el Transitorio IX y dejar sin efecto la circular N° DG-CIR-28-2024 del 20 de setiembre del 2024, estos se rechazan en tanto del análisis esbozado se determina que se ajustan al marco legal vigente.

Con base en el análisis realizado de forma general y objetiva, se considera atendida la inquietud planteada y se anexa la siguiente documentación:

1. Resolución N° DG-RES-88-2023 del 7 de julio del 2023.
2. Circular N° DG-CIR-28-2024 del 20 de setiembre del 2024. y
3. El criterio técnico emitido por el Área de Reclutamiento y de Selección de Personal de esta Dirección General, con el Oficio N° ARSP-OF-413-2025 del 22 de setiembre del 2025.

ASESORIA JURIDICA

-Original firmado-

Uriel Vinicio Villalobos Vega
Abogado

Cc. Señor David Campos Calderón,

10 de noviembre de 2025
CARTA-DGSC-AJ-0477-2025

Señora
Vianney Loaiza Camacho
Directora de Recursos Humanos

ASUNTO: Solicitud de criterio sobre el disfrute de vacaciones al trasladarse de un puesto del Régimen de Servicio Civil a uno de confianza y viceversa.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta contenida en el oficio N° MINAE-DGIRH-OF-0362-2025 del 22 de octubre del 2025, remitido a esta Dependencia vía correo electrónico el 24 de octubre del corriente, con el que se solicitó:

> *"(…) criterio jurídico en las siguientes consultas:*
>
> *1. Al no existir una norma escrita especial y concreta que regula el reconocimiento del derecho a las vacaciones anuales remuneradas a favor de los empleados de confianza jerárquicos y subalternos del Ministerio de Ambiente y Energía y por el carácter del puesto que ocupan; ¿Se debe aplicar lo establecido en el artículo 59 de la Constitución Política?, y bajo esta misma línea, ¿A los funcionarios que se nombran en un puesto de confianza se les debe conceder las dos semanas de vacaciones supra citado en la normativa anterior?*
>
> *2. A los funcionarios que ocupan un puesto del Régimen de Servicio Civil y que no hayan disfrutado total o parcialmente de las vacaciones que surgieron en dicho cargo y son nombrados en un puesto de confianza; ¿Se les debe conservar la cantidad de días de vacaciones adquiridos en dicha condición? y ¿Una vez que regresen al puesto regulado por el Régimen de Servicio Civil pueden disfrutar del saldo de vacaciones que surgió en el puesto de confianza o deben disfrutar el saldo de vacaciones antes de su regreso?*
>
> *3. A los funcionarios que ocupan un puesto de confianza y que por error material de la Administración se les mantuvo la cantidad de días de vacaciones que surgieron cuando ocuparon un puesto del Régimen de Servicio Civil, ¿Se les puede aplicar la normativa en el cálculo de vacaciones en los periodos futuros, al no considerarse un derecho adquirido que integra el patrimonio del trabajador, según consta en su criterio AJ-OF-238-2022 de fecha 25/7/2022?*
>
> *4. En relación con las dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas de servicio continuo, que establece el artículo 59 de la Constitución Política y de acuerdo con la jornada de trabajo y la modalidad de pago que aplica el MINAE (quincenal); A los funcionarios que ocupan un puesto de confianza, ¿Se le debe reconocer 14 días de vacaciones efectivos indicados en su criterio AJ-OF-238-2022 de fecha 25/7/2022? (…)"*

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 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)*

Por lo anterior, 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.

Concordante con lo anterior, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como rector político del empleo público costarricense con la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril de 2023, estableció 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 énfasis es propio)

Del marco regulatorio de cita, se determina que las consultas planteadas a esta Asesoría Jurídica no solo deben versar sobre temas jurídicos generales relacionados con la correcta aplicación de la normativa estatutaria y de empleo público, sino que también deben acompañarse de un criterio jurídico del área legal de la institución consultante el que debe contener un análisis pormenorizado de los temas sometidos a nuestra consideración a efectos de conocer la posición del consultante en cuanto al fondo de las preguntas planteadas, supuesto que se echa de menos en el presente caso, por lo que, en tesis de principio, nos es imposible atender la consulta planteada.

No obstante, en un afán de colaboración, sus consultas se atenderán de forma general, en el orden que fueron planteadas.

Aclarado lo anterior, respecto a la primera interrogante planteada en la cual se indica que, si al no existir norma especial que regule las vacaciones anuales a favor de los empleados de confianza jerárquicos y subalternos del MINAE, se debe aplicar lo establecido en el artículo 59 de la Constitución Política que a la letra indica:

> *"(…) ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca. (…)".*

Para responder esa interrogante, es oportuno indicar que en diversas oportunidades la jurisprudencia administrativa[11], ha sostenido que en ausencia de una norma especial que disponga lo contrario el período mínimo de vacaciones que corresponde reconocer a un funcionario de confianza, es el dispuesto en el artículo 59 de la Constitución Política, es decir, dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo. Al respecto, se trae a colación un extracto del Dictamen N° PGR-C-142-2025 del 2 de julio del 2025, emitido por la Procuraduría General de la República, que señalo:

> *"(…) Como se observa, al no haber normativa jurídica que regule claramente este rubro de las vacaciones de los puestos de confianza, si reconoce que es indiscutible es un derecho fundamental que debe de analizar cada caso en particular dependiendo de la institución y sus normas especiales. (…)*
> *(…)*
> *Si un servidor regular, es nombrado en un puesto de confianza en la misma institución, donde se evidencia una clara continuidad laboral sin interrupciones;*
>
> *(…) Por ende, es criterio de esta dependencia jurídica que, si y solo si el servidor público se mantiene laborando en forma* ***ininterrumpida en***
> *(…) Es decir, siguiendo la jurisprudencia administrativa de la PGR,* ***si hay ausencia de norma escrita sea ley, decreto o acuerdo especial****, según el párrafo primero del ordinal 684 del Código de Trabajo-,* ***especial y concreta*** *que regule el reconocimiento del derecho a las vacaciones anuales remuneradas a favor de los servidores de confianza jerárquicos, debe integrarse el ordenamiento jurídico y según la cual, solo tendría derecho a disfrutar dos semanas de vacaciones efectivas por cada cincuenta semanas de servicio continuo, tal y como lo establece la Constitución Política en el artículo 59, como modalidad de descanso retribuido compatible con la naturaleza de ese cargo. (…)".*

En ese mismo orden de ideas, el Dictamen N° PGR-C-125-2025 del 18 de junio de 2025, emitido por ese mismo Órgano Consultor, reiteró esa tesitura al indicar:

> *"(…) a falta de norma escrita, especial y concreta que regule el reconocimiento del derecho a las vacaciones anuales remuneradas a favor de servidores de confianza jerárquicos y subalternos,* ***solo tendrían derecho a disfrutar dos semanas de vacaciones efectivas por cada cincuenta semanas de servicio continuo, tal y como lo establece el artículo 59 constitucional****, como modalidad de descanso retribuido compatible con la naturaleza de dichos cargos (Dictamen C-029-2022). Sin que sea posible entremezclar regímenes diferenciados de vacaciones y permitirles disfrutar vacaciones acumuladas que se arrastren de un puesto*

[11] Ver dictámenes emitidos por la Procuraduría General de la República número: C-217-2008 del 25 de junio de 2008, C-099-2013 del 11 de junio de 2013, C-369-2014 de 31 de octubre de 2014, C-354-2015 del 17 de diciembre de 2015, C-176-2019 del 21 de junio de 2019, C-114-2020 del 31 de marzo de 2020, C-166-2020 del 6 de mayo de 2020 y PGR-C-029-2022 del 10 de febrero del 2022, PGR-C-142-2025, entre otros

estatutario mientras ocupan un cargo de confianza, pues ello implicaría reconocerles un período mayor de vacaciones que las previstas por el ordinal 59 constitucional, que son las que les corresponde (Dictamen PGR-C-114-2024).

"(…) ***Esta Procuraduría General ha sostenido, reiteradamente, que el periodo de vacaciones que corresponde reconocer a un funcionario de confianza jerárquico o subalterno, a falta de norma especial que disponga inequívocamente otra cosa, es de dos semanas después de cincuenta semanas de servicio continuo, periodo al cual hace referencia el artículo 59 de la Constitución Política. Lo anterior debido a que a ese tipo de servidores no les resulta aplicable el sistema de vacaciones escalonadas que rige para los funcionarios regulares, por estar excluidos del régimen de servicio civil****. (…)".(…)".* (Lo destacado es propio)

En lo que respecta a su segunda interrogante, que alude a si las personas funcionarias que presentan servicios para el Régimen de Servicio Civil que pasan a un puesto de confianza conservan los días de vacaciones adquiridos y si pueden disfrutar el saldo de vacaciones que ostentan en ese puesto al regresar o deben hacerlo antes de volver, se debe de señalar lo establecido en el artículo 14 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que reza:

"Artículo 14.- Si un servidor regular fuere designado para ocupar temporalmente un puesto del Poder Ejecutivo excluido o se le recargare temporalmente, o ad honorem un puesto excluido del presente Estatuto, ***conservará todos sus derechos y continuará protegido por el Régimen de Servicio Civil****. El servidor que hubiere prestado servicios en alguna de las instituciones comprendidas dentro del Régimen de Servicio Civil, por un período no inferior a cinco años, cuyos servicios hayan sido desempeñados con reconocida eficiencia, podrá reingresar dentro de la década siguiente, a la misma clase de puesto que ocupaba, si al momento del reingreso reuniere los requisitos establecidos para dicha clase, sin participar en concurso. De igual derecho, y bajo las mismas condiciones antes señaladas, disfrutarán los servidores cuyos puestos hubieren sido suprimidos por ley o por reducción forzosa de servicios."*

Dicho numeral ha sido interpretado por la Procuraduría General de la República, en diversas oportunidades, recientemente el Dictamen N° PGR-C-142-2025, reitero que en el caso de que una persona funcionada sujeta al régimen de méritos haya decidido **voluntariamente** suspender su relación estatutaria para ocupar un puesto de confianza, así una vez que regrese a él tiene derecho a preservar la situación que mantenía en el puesto cubierto por el régimen, al indicar:

"(…) los derechos adquiridos a los que se refiere el artículo 14 recién transcrito, en el caso de una persona que ha decidido voluntariamente suspender su relación estatutaria para ocupar un puesto de confianza, implican que ese funcionario tiene derecho a preservar la situación que tenía en el puesto cubierto cuando regrese a él, pues no podría afirmarse que mantiene en el puesto excluido, sujeto a otra regulación, beneficios como la estabilidad, el sistema de vacaciones escalonadas, la jornada, el régimen de remuneración, etc.

Evidentemente, si el servidor continúa desempeñando simultáneamente las funciones del puesto protegido por el Régimen y las del puesto excluido (por ejemplo, por recargo de funciones, como lo prevé el propio artículo 14 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil) sí tendría derecho a vacaciones con

base en las reglas del puesto regular, porque no ha decidido voluntariamente suspender esa relación; pero si se trata de una persona que decidió suspender su vínculo regular, para aceptar un puesto de confianza, las vacaciones deben calculársele con base en las reglas del puesto excluido del régimen.

Asimismo, si se trata de un traslado que no es voluntario, el servidor tiene derecho a que no se desmejoren las condiciones básicas de su relación, pues de lo contrario se podría incurrir en un uso abusivo del ius variandi. (…)"

En consecuencia, los días de vacaciones generados bajo el Régimen de Servicio Civil deben conservarse y únicamente podrán ser disfrutados cuando el funcionario retorne al puesto bajo dicho régimen. Este criterio ha sido reafirmado por la Procuraduría General de la República, al señalar que los derechos del Régimen quedan suspendidos, no extinguidos, durante el tiempo en que el funcionario ocupe un cargo de confianza.

Finalmente en lo que respecta a las dudas 3 y 4, debe indicarse que la forma de contabilizar y otorgar vacaciones a las personas funcionarias que prestan servicios para esa institución es una competencia que corresponde exclusivamente a la Administración Activa, quien cuenta con los insumos necesarios para tomar las decisiones administrativas que correspondan, ello por supuesto, apegando su actuación, al bloque de legalidad y a los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad.

Esperando haber evacuado sus consultas, se espera puedan resolver como en derecho corresponde logrando el bienestar general, tanto como al estado como al administrado.

Respetuosamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Andrés R. Sandoval Castro
ABOGADO

18 de noviembre de 2025
CARTA-DGSC-AJ-490-2025

Señor
Michael Rojas Vargas
Psicólogo
IAFA

ASUNTO: Consulta sobre anualidades

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 7 de noviembre de 2025, que indica:

> *"Quisiera realizar una consulta sobre un criterio brindado por mi institución en torno a anualidades. De manera resumen, yo realizo sustituciones desde el año 2015, y hasta el 2022 inicié interino/propiedad. Al solicitar un estudio de anualidades por el tiempo que he estado desde 2015, se me indicó que al no realizarse evaluaciones de desempeño en ese periodo (ya que al ser sustituciones no realizaban), no se me podía brindar anualidades en esos periodos.*
>
> *Solo quisiera saber el criterio en general de servicio civil sobre este respecto (sic), y si es algo que se pueda solicitar…?".* (La cursiva es propia)

Sobre el particular y previo a atender la consulta, debe aclararse que, es política de esta Asesoría Jurídica no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, esto en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa. Así como tampoco revisar los criterios legales que emiten las Asesorías Jurídicas.

Efectuada la aclaración anterior, en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, la información que se le brindará será orientada desde una perspectiva general, por cuanto, la consulta refiere a 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, la evaluación del desempeño se encuentra regulada en el Estatuto de Servicio Civil del 30 de mayo de 1953, en el artículo 13 inciso c), y su reglamento en los numerales 41, 42, 43, 44 y 44 bis, Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, denominado: Reglamento del Estatuto de Servicio Civil; en los artículos 27, 28, 29 y 31 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159 del 8 de marzo 2022 y su Reglamento; en el numeral 32 del Decreto Ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero del 2023, denominado: Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público; en los artículos 45 y 47 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° 2166 del 9 de octubre de 1057; en los numerales 45, 47, 48, 49 y 50 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018; artículo 14 del Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, denominado: Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en concordancia con la Directriz N° 029-PLAN del 14 de noviembre de 2023; Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN del 4 de diciembre de 2019,

denominado: Lineamientos Generales de Gestión de Desempeño de las Personas Servidoras Públicas y la Resolución N° DG-RES-196-2024 del 5 de agosto de 2025, emitida por esta Dirección General.

En la Resolución N° DG-RES-196-2024 del 5 de agosto de 2025, emitida por esta Dirección General, para efectos de calificar el desempeño de los servidores éstos deben haber laborado al menos 6 meses durante el año en evaluación.

Asimismo, el artículo 1.2.4 de la resolución antes mencionada, indica que: *"La persona servidora pública, por motivos de licencias, incapacidades u otra situación que genere una suspensión temporal de labores, se procederá como sigue:*

- *Si a la fecha de calificación de su desempeño, la persona servidora tuviere* ***menos de seis meses de tiempo laborado efectivo****, esta no será evaluada, sin embargo…".* (Lo subrayado es propio)

Además, en el punto 1.2.10 de dicha resolución se indica que: *"****Las personas servidoras públicas cuyos nombramientos resulten ocasionales en virtud de emergencias o sustituciones temporales menores a un año****, o que se encuentren en periodo de prueba****, deberán ser evaluadas según las metas individuales que se les hayan encomendado****".* (Lo subrayado es propio)

En este apartado es relevante señalar que el artículo 44 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, en el supuesto en el que un funcionario no hubiere completado un año de prestación de servicios al momento de hacerse la evaluación del desempeño o si hubiere trabajado a las órdenes de diferentes jefes en el año anterior, deberá observarse las siguientes reglas:

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

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

> *"…1.2.6* ***Cuando la persona servidora pública haya tenido varias jefaturas durante el periodo de la evaluación del desempeño****, será evaluada por la jefatura con la que laboró más tiempo. Si hubiera trabajado por igual tiempo con diferentes jefaturas, será evaluada por la última de ellas y ésta podrá solicitar criterio a la anterior sobre el desempeño mostrado por la persona evaluada.*
>
> *En caso excepcional, por* ***ausencia de la jefatura con la que haya prestado servicios más tiempo****, la persona servidora pública podrá ser evaluada por la jefatura de la dependencia en la que ésta presta servicios al momento de realizar la evaluación del desempeño…". (*El destaco pertenece al original)

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

> *"1.2.8 En caso de que la **jefatura inmediata incumpla lo dispuesto en el artículo 42 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y se niegue a realizar la evaluación del desempeño**, la persona servidora pública deberá comunicarlo por escrito a la OGEREH o la unidad competente, indicando en dicho comunicado el nombre de dos testigos y sus calidades, quienes puedan dar testimonio del hecho". (*El destaco pertenece al original)

Ahora bien, en lo que atañe a la consulta, de conformidad con el artículo 48, párrafo tercero de la Ley de Salarios de la Administración Pública y replicado en la Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas, **el incentivo por anualidad se otorgará únicamente a las personas funcionarias públicas con salario compuesto que obtengan, en su evaluación de desempeño, una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico** al indicar:

> *"…El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas servidoras públicas que laboren bajo el esquema de salario compuesto, que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivale numérico, según la escala definida…".* (La cursiva es propia).

Bajo la misma línea, el artículo 56 de la Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas indica lo siguiente:

> *"Los incentivos, las compensaciones, los topes o **las anualidades** remunerados a la fecha de entrada en vigencia de la ley serán aplicados a futuro y no podrán ser aplicados de forma retroactiva en perjuicio del funcionario o sus derechos patrimoniales. (*El destacado es propio)

Ahora bien, en un caso análogo, en el Dictamen N° PGR-C-120-2025 del 16 de junio del 2025, la Procuraduría General de la República, señaló lo siguiente:

> *"(…) a lo largo del tiempo hemos sostenido que, conforme a la normativa entonces existente en la Administración Central del Estado, **el reconocimiento de la anualidad siempre ha estado supeditado a una prestación eficiente de servicio por parte del funcionario**, pues al reconocerse a través del sistema de méritos, ello conlleva que la anualidad no es un premio a la antigüedad ni es automático, pues aunque toma en cuenta el reconocimiento de los años servidos y de la experiencia adquirida por el servidor público, con base en lo dispuesto originariamente por el artículo 5 de la citada Ley de Salarios, se encontraba supeditado a que aquél obtuviera una calificación de desempeño "de bueno" o "superior" en el año anterior al reconocimiento de esta. De modo que, como lo indicaba originariamente el propio artículo citado, **es y ha sido en realidad un incentivo que premia el mérito del servidor al efectuar de forma eficiente las labores que le han sido encomendadas** (dictámenes C-017-2003 de 27 de enero de 2003, C-50-2015 de 6 de marzo de 2015, C-069-2016 de 5 de abril de 2016, C-087-2017 de 2 de mayo de 2017 y pronunciamiento OJ-073-2017 de 16 de junio de 2017, entre otros).*

Y aun considerando que, en el esquema de salario compuesto, el reconocimiento del incentivo salarial denominado anualidad sufrió un cambio radical producto de las reformas introducidas por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, No. 9635, arts. 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, No. 2166 y sus reformas, 1 inciso a) del Reglamento al Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Decreto Ejecutivo n.°41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero del 2019 y sus reformas)-, no sólo por su obligada conversión en un monto nominal fijo e invariable -art. 50-, sino también por el innegable cambio de paradigma operado, por el que se superó aquel criterio subjetivo de mera valoración del rendimiento individual del servidor en su trabajo en general, y se trasciende, metodológicamente, a criterios objetivos sobre la base de indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a procesos y proyectos que realice la dependencia a la que pertenece el servidor -arts. del 45 al 50 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, introducidos por la Ley No. 9635-. (Ver sobre el tema los pronunciamientos OJ- OJ-041-2019, de29 de mayo del 2019, C-194-2019 del 08 de julio de 2019, C-031-2020 de 30 de enero de 2020, C-100-2021 de 13 de abril de 2021 y PGR-C-026-2023 de 15 de febrero de 2023, entre otros), lo cierto es que, como aspecto inmanente, mantiene su vinculación directa e inexorable a la evaluación anual de desempeño-arts. 45, 47, 48 y 49 Ibídem-.

***De modo que no se pueden reconocer las anualidades de forma automática, en razón de la simple antigüedad acumulada, sino por la calificación obtenida por el funcionario en la evaluación anual de desempeño -calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico**, según la escala definida (art. 48 Ibidem.)- (Dictámenes C-057-2020 de 18 de febrero de 2020, C-159-2020 de 30 de abril de 2020 y PGR-C-082-2022 de 20 de abril de 2022, entre otros).*

(…) ***Por todo ello, ante el cuestionamiento concreto de si es posible cancelar anualidades sin evaluación de servicio, hemos sido contundes en advertir que de no aplicarse la evaluación de desempeño, no es procedente reconocer el pago del incentivo por concepto de anualidad,*** *toda vez -se insiste- que dicho pago no constituye únicamente un reconocimiento por antigüedad, pues su reconocimiento no depende exclusivamente del transcurso del tiempo, sino que resulta necesario que el servidor obtenga una determinada calificación de servicios en el año anterior a su cancelación y esa calificación se obtiene mediante la evaluación de desempeño (…)*

No obstante, habrá de considerarse a modo de excepción a dicha regla, aun a falta hoy de normativa expresa que antes existía , aquellas situaciones concretas (licencias, suspensiones cautelares con goce de salario, descansos, enfermedades, prórroga o renovación, u otras causas análogas, según prevé el artículo 153, párrafo in fine del Código de Trabajo) en las que hemos reconocido que la antigüedad tiende a acumularse aún en los períodos que exista suspensión de la relación de empleo; esto porque la antigüedad alude al tiempo acumulado por el que se ha estado vinculado a determinado patrono y no a la prestación efectiva de los servicios, como si ocurre con el concepto de "servicio continuo" que se exige en las vacaciones -art. 153, párrafo primero Ibídem.-, lo cual no se da en las anualidades. De ahí que deba reconocerse el tiempo acumulado, por ejemplo, durante la suspensión cautelar, a los efectos de la anualidad respectiva, en reconocimiento de los años de servicio acumulados, sin que la falta de una determinada calificación de los servicios pueda ser obstáculo para ello (Dictamen C-073-2021 de 12 de marzo de 2021. Reiterado por

> *el C-106-2024 de 03 de junio de 2024); aspecto que, según hemos reconocido, puede ser regulado por disposiciones normativas e instrumentos elaborados por cada institución u órgano público, para regular sus respectivos sistemas de evaluación del desempeño (Dictamen C-073-2021, op. cit.) (…)".*[12] (Lo subrayado es propio)

Por consiguiente, de lo expuesto se colige que, el reconocimiento del incentivo por concepto de anualidad mantiene una vinculación directa a la evaluación anual de desempeño y esta procede únicamente para aquellas personas funcionarias públicas que laboren bajo el esquema de salario compuesto después de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y que, en la respectiva evaluación de desempeño, obtengan una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico.

Finalmente, resulta oportuno reiterar que, de la consulta planteada y el eventual reconocimiento de anualidades, es un tema de resorte interno de la institución para la que presta servicios, al contar con la totalidad de insumos de las personas funcionarias y que previo a resolver cada caso en concreto, deben cotejar la totalidad de supuestos de hecho y de derecho aplicables a cada caso.

Con estas consideraciones se da por atendida la gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jennifer Ruiz Salazar
ABOGADA

12 https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=25013&strTipM=T

18 de noviembre de 2025
CARTA-DGSC-AJ-0496-2025

Señora
Maureen Gómez
Funcionaria de CONAPDIS

ASUNTO: Solicitud de criterio sobre un caso en particular

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta planteada, vía correo electrónico el 12 de noviembre del 2025, que literalmente señala:

> *"(…) voy para 2 años de laborar en conapdis, con contratos que se renuevan cada 6 meses. Soy interina en plaza de reserva, administración de negocios. Hace un tiempo me comentaron que por disposiciones del colegio las personas que realizan funciones contables deben incorporarse a ese colegio. Cuando me contrataron, sabian que yo no era de contabilidad y bueno me dejaron en el puesto y con las funciones contables. Ahora tanto tiempo despues se dan cuenta de su error y en lugar de modificarme funciones, me reubican en otra unidad por medio del artículo 22 bis, por medio de oficio. ala fecha no he recibido la acción de personal. He leído que el 22 bis es solo para el mep, que los movimientos no puede ser permanente como lo indica el oficio, y los mas grave es que no estánhaciendo el cambio por " la consolidación de mejores equipos de trabajo" como indica el oficio si no para remediar lo que desde el inicio estuvo mal y porlo que yo no debería pagar. Leí que es inconstitucional que me muevan de puesto por un error que no es mio. Pero requiero asesoría para saber si es real o no lo de que el traslado es irregular. No quiero preguntar en recursos humanos de aqui porque al final ellos fueron no supieron del error al inicio y ahora no se si les conviene aceptar el error. Por lo que no me da confianza. Tambien se me indicó que debía hacerse el cambio u traslado porque en enero no me podrían renovar el contrato con las funciones de contabilidad. Que servicio civil rechazaria la renovacion. Pero entiendo que era cambiarme las funciones en el mismo departamento lo que debieron hacer. O haberme consultando en que otro departamento me sentiría cómoda y no acomodarme ellos donde primero se les ocurrió Quisiera tener un panorama legal claro para poder hablar con la directora ejecutiva de la institución. Me gustaría que se revoque el traslado y me reincorporen al anterior departamento y me asignen nuevas funciones. Quiero saber si legalmente estuvo bien el cambio. (…)".* (El texto de cita fue transcrito respetando gramática y ortografía del original):

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 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), dispone:

> *"(…) a)* ***Asesoría Jurídica****: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta*

> *aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante (…)"* (La negrita y el resaltado es propio).

En virtud de lo anterior, queda claro que, no es competencia de esta Asesoría Jurídica, evacuar consultas y emitir criterios para casos en concretos y/o específicos de las personas administradas o personas funcionarias del sector público; sino que se limita por principio de legalidad a emitir criterios jurídicos ante consultas generales que tengan relevancia o trascendencia a nivel institucional.

Aclarado lo anterior, y pese a que la consulta planteada refiere el análisis de un caso concreto, esta Asesoría Jurídica en aras del principio de colaboración administrativa analizará las interrogantes planteadas desde una perspectiva general, sin interferir en las funciones que corresponden a la administración activa.

Respecto a la interrogante planteada se debe indicar que el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, en su artículo 10, permite el nombramiento de funcionarios de manera interina o de emergencia, que a la letra establece:

> *"Artículo 10.- Se consideran nombramientos de emergencia los que efectuaren conjuntamente el Presidente de la República y el Ministro respectivo, con prescindencia de los requisitos que establecen el Estatuto y el presente Reglamento, por motivos de calamidad pública. Dichos nombramientos podrán hacerse hasta por el término improrrogable de seis meses, debiendo darse aviso inmediato de los mismos a la Dirección General.*
>
> *Se considerarán servidores interinos sustitutos los que fueren nombrados para reemplazar temporalmente a un servidor regular, por cualquier causa de suspensión de la relación de servicio. Tales servidores deberán reunir las condiciones previstas en el artículo 9° de este Reglamento, además de los requisitos de la clase establecidos en el Manual General de Clasificación de Clases*. (…)"* (El subrayado es propio).

Es decir, la Administración esta facultada para nombrar funcionarios de manera interina o de emergencia prorrogando el nombramiento cada 6 meses.

Posteriormente ahondaremos en el artículo 9 del cuerpo reglamentario ya mencionado, precisamente en su inciso e), que a la letra regula:

> *"(…) Artículo 9° - Son requisitos para ingresar al Servicio Civil, aparte de lo establecido por el artículo 20 del Estatuto, los siguientes:*
>
> *(…)*
>
> *e) Satisfacer los requisitos que para la clase se establezcan, así como los requerimientos que señalan en los perfiles de puesto y las bases de selección; (…)".*
> (El subrayado es nuestro).

Del artículo que antecede, claramente se determina que toda persona servidora sea interina o regular, debe satisfacer los requisitos del puesto que desempeña.

Por otra parte, es necesario mencionar el artículo 25, que regula que todo movimiento de personal, debe figurar en el expediente personal de cada persona funcionaria, al disponer:

> *"Artículo 25. Todo movimiento de personal, así como todo acto, disposición o resolución que afecte la situación legal de ocupación de los puestos cubiertos por el Estatuto y que deban figurar en el expediente personal de los servidores, se debe tramitar mediante el formulario denominado "Acción de Personal". (…)*
>
> *(…) Los originales de las acciones de personal y de cualquier otro medio que se use para tramitar movimientos de personal una vez aprobados permanecerán bajo custodia de las Oficinas de Recursos Humanos, quienes dispondrán la mejor forma de incluir los correspondientes documentos o datos en los expedientes personales de los servidores.*
>
> *Los movimientos de personal originados en nombramientos en propiedad, ascensos en propiedad, nombramientos interinos y sus prórrogas y modificaciones y los ascensos interinos y sus prórrogas y modificaciones requerirán de la aprobación previa de la Dirección General de Servicio Civil. Sin embargo, por criterio de oportunidad, eficiencia, considerando elementos contextuales, las posibilidades administrativas y modelos de gestión, la misma Dirección General de Servicio Civil, mediante resolución administrativa, podrá eximir de su refrendo a determinados tipos de movimientos de personal o a instituciones específicas.*
>
> *Los demás movimientos de esta naturaleza y propios de la gestión de recursos humanos, serán gestionados directamente y de responsabilidad de las dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos en cada institución, salvo que por criterio la Dirección General de Servicio Civil, establezca como requisito, su refrendo para determinados tipos de movimientos de personal o en la actuación de instituciones específicas. (…)".* (El subrayado es nuestro).

Como bien lo indica la norma citada, los originales de la acción de personal y de cualquier otro medio que se use para tramitar movimientos de personal, permanecerán bajo custodia de las Oficinas de Recursos Humanos, quienes dispondrán la mejor forma de incluir los correspondientes documentos o datos en los expedientes personales de los servidores, mismos que pueden ser solicitados en cualquier momento, al yacer estos dentro de dicho expediente personal.

Por otra parte, en lo que respecta a la facultad del Estado para remover o ubicar a las personas funcionarias públicas -en propiedad o interinos-, resulta oportuno señalar que la figura del "Ius variandi" es una herramienta legal que otorga flexibilidad al empleador para adaptar las condiciones laborales a las dinámicas cambiantes de la Institución, pero siempre respetando la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador, al respecto se trae a colación lo indicado en la Resolución N° 00250-2022 del 2 de febrero del 2022 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la que resolvió lo que seguidamente se cita:

> *"(…) En ese orden de ideas, se ha denominado "ius variandi" al derecho potestativo del empleador de modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo, dentro de ciertos límites, en cuanto a la forma y modalidades de la prestación. En otras palabras, ese poder patronal de "cambio" es limitado, ya que las variaciones que realice no deben alterar sustancialmente el contrato de trabajo ni deben ser*

> *arbitrarias en perjuicio de la persona trabajadora. De ahí que, si la parte patronal modifica las condiciones del contrato de trabajo de sus empleados y empleadas, se debe basar en una verdadera necesidad que justifique la medida con miras al mejoramiento del servicio que presta (en este sentido, consúltense las resoluciones de esta Sala números 227, de las 10:00 horas del 13 de abril y 294, de las 9:35 horas del 11 de mayo, ambas de 2007.) Es importante, entonces, determinar, en cada situación concreta, si los cambios se ajustan a los principios de razonabilidad, necesidad e indemnidad de la persona trabajadora (pues no puede dar lugar a menoscabo patrimonial ni moral), y si obedecen a necesidades de la organización o a alguna situación excepcional, desde luego, sin que atenten contra las cláusulas esenciales del contrato. (…)".* (Se respeta gramática y ortografía del original, el resaltado es nuestro)

Para mejor una mejor compresión, sobre dicha figura (Ius variandi), se cita un extracto del Voto N° 7419–97 del 11 de noviembre de 1997, que a la letra dice:

> *"(…) La Administración posee facultades de ius variandi a fin de dar una mejor organización a las dependencias administrativas, en beneficio del servicio y el interés público. Dentro de tales potestades se encuentra la de trasladar a un funcionario de un puesto a otro de la misma categoría, si así lo justifica el servicio público. Ahora bien, dichos traslados deben efectuarse de manera que no causen perjuicio grave al funcionario, por lo que en determinados casos se hace indispensable el otorgamiento de una audiencia, a fin de que el funcionario manifieste su disconformidad, todo en cumplimiento del debido proceso. Sin embargo, no se trata de la simple desavenencia del servidor ni de los inconvenientes que desde el punto de vista subjetivo el traslado puede causarle, sino de perjuicios objetivos. Por lo tanto, cuando es obvio que la medida en cuestión no causa perjuicio al servidor, pues se le traslada dentro de una misma área geográfica a desempeñar las mismas funciones, con igual salario y categoría, no está la Administración, como en este caso, obligada a conferir audiencia al servidor, pues en modo alguno se le causará perjuicio ni se irrespetan sus derechos legales y constitucionales. De modo que si el funcionario no estuviera conforme con lo acordado, deberá hacer uso de los recursos que le otorga la ley para impugnar la medida. (…)"*

De los textos referenciados, se determina que aunque el empleador posee la facultad de modificar las condiciones del contrato de trabajo (Ius variandi), dicha potestad no es irrestricta; no puede ser ejercida en perjuicio del trabajador, pues ello constituiría un uso abusivo del ius variandi; no obstante, tales modificaciones deben ser sustanciales, como por ejemplo: modificaciones en las condiciones de tiempo, lugar o requisitos, en que el funcionario desempeña sus labores, degradaciones en sus funciones o reducciones significativas del salario, situaciones que pueden lesionar el derecho a la estabilidad del servidor.

Aunado a lo anterior, se considera arbitrario un traslado o reubicación únicamente cuando no se acreditan motivos legítimos que lo fundamenten (deber de motivación), o cuando se ordena un descenso en la categoría o en la remuneración del trabajador sin brindarle oportunidad de defensa (principio de debido proceso) ni las indemnizaciones legales correspondientes (principio de responsabilidad administrativa).

Fuera de estos supuestos de uso abusivo, el empleador conserva la facultad de modificar las condiciones del contrato de trabajo (Ius variandi). Por otra parte, las Administración procura

continuamente el mejoramiento de su accionar bajo el Principio de Legalidad, mismo que no debe ser interrumpido, menoscabado y apartado de sus competencias, por ende, cuando conozca sobre alguna ilegalidad, es su deber solventarlo de primera mano para continuar bajo esa misma línea respetando dicho principio.

Finalmente se reitera, que no corresponde a esta Asesoría Jurídica valorar si dichas variaciones resultan o no procedentes, ya que, como se indicó, las controversias sometidas a nuestra consideración deben ser conocidas por la institución para la que presta servicios la consultante, caso contrario reiteramos que estaríamos invadiendo competencias exclusivas y excluyentes de la Administración Activa.

Con estas consideraciones se da por atendida su consulta.

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Andrés R. Sandoval Castro
ABOGADO

1 de junio de 2026
CARTA DGSC-AJ-513-2025

Señor
Guillermo Madriz Salas
Director General
Teatro Nacional de Costa Rica

ASUNTO: Criterio jurídico referente al pago de prohibición a los profesionales en informática bajo el régimen de servicio civil.

Estimado señor:

Con la anuencia del Director General de Servicio Civil y el visto bueno de la Directora de esta Asesoría Jurídica, me refiero a su Oficio N° TN-DG-OF-371-2025 del 13 de noviembre 2025, mediante el cual plantea a este Despacho lo siguiente:

> *"(…) Para su debido análisis y la remisión del respectivo criterio, referente al pago de prohibición a personas profesionales en Informática bajo el Régimen del (sic) Servicio Civil, se les detalla el siguiente caso, respecto a un reclamo administrativo presentado por parte de la funcionaria Yesenia Chacón, en cuanto al pago de prohibición como servidora del Proceso de Informática, en el Teatro Nacional de Costa Rica (TNCR), órgano desconcentrado del Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ).*
>
> *(…) Que al haberse agotado a lo interno las valoraciones necesarias para proceder conforme, agradecemos de antemano la atención brindada a la presente gestión, y quedamos a la espera de su valioso criterio para proceder de acuerdo con el marco legal aplicable."*

Asimismo, como parte de la documentación adjunta se remitió el criterio de la Asesoría Jurídica del Teatro Nacional de Costa Rica, Oficio N° TN-DG-AJ-OF-075-2025 del 28 de mayo de 2025, el cual respecto al pago de la prohibición del numeral 41 de la Ley N° 7097, concluye que uno de los requisitos que debe de valorar la Administración es que la persona funcionaria *"(…) se encuentre en un departamento reconocido en la estructura institucional, en este ámbito las personas funcionarias de TI supra citadas están a cargo del Departamento Administrativo."*.

También, se adjuntó el Oficio N° MCJ-DVA-GIRH-1412-2025 del 14 de mayo de 2025, mediante el cual la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos señaló que *"(…) resultaría improcedente el pago del rubro por concepto de prohibición si no se encuentran destacados formalmente en un Departamento de Informática debidamente avalado por MIDEPLAN. (…)"*

Respecto de su consulta, resulta oportuno indicar que las competencias conferidas a esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de septiembre 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 destacado no pertenece al texto original)

Del marco regulatorio de cita, se colige que las consultas planteadas a esta Asesoría Jurídica deben versar sobre temas jurídicos generales relacionados con la correcta aplicación de la normativa estatutaria y de empleo público; sin embargo del oficio remitido se desprende el planteamiento de un caso concreto en el cual se exponen todas las particularidades específicas respecto de un reclamo administrativo interpuesto por una funcionaria del Teatro Nacional de Costa Rica, relacionado con el pago de compensación por prohibición.

Es decir, se solicita que este órgano técnico resuelva un reclamo administrativo que atañe directamente al ámbito de decisión de la Administración consultante, situación que no procede abordar mediante la emisión de un criterio jurídico general, pues implicaría que de manera improcedente esta Asesoría sustituya a quien finalmente le compete la toma de la decisión.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior y en un afán de colaboración, considerando la relevancia del tema consultado, se abordará desde una perspectiva general algunos aspectos sobre el pago de compensación por prohibición a los profesionales en informática bajo el régimen de servicio civil.

En primer término, la prohibición es una figura jurídica que constituye una restricción del ejercicio de la profesión en el ámbito privado a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de que estos se dediquen de manera exclusiva a las labores que les han sido encomendadas.[13]

Así, tratándose de una restricción a un derecho fundamental, es preciso indicar que el reconocimiento de la prohibición no puede constituir un acto aleatorio, ni mucho menos automático, sino que el mismo debe de tener como fundamento una habilitación de carácter legal y el respectivo análisis del cumplimiento de los requisitos establecidos al efecto, rigiéndose asimismo por una interpretación restrictiva en todo aquello que afecte dicha libertad pública.

En ese sentido, en lo que refiere a los profesionales en informática, el fundamento jurídico viene dado por el artículo 41 de la Ley N° 7097 del 27 de septiembre de 19882, que en lo conducente señala:

> *"ARTICULO 41.- Al personal con especialidad en Cómputo que labora en los departamentos de Cómputo de las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y del Poder Judicial, se les reconocerá la prohibición establecida en la ley Nº 5867 del 15 de diciembre de 1975 y sus reformas, en los mismos términos en que se le reconoce al personal de la Oficina Técnica Mecanizada."*

Dicho lo anterior, resulta oportuno traer a colación el criterio de la Procuraduría General de la República, que recientemente en el Dictamen N° PGR-C-056-2025 del 17 de marzo de 2025,

[13] A mayor abundamiento puede consultarse los considerandos XXII y XXIII del voto de la Sala Constitucional N° 8201-2025 de las 13:00 horas del 17 de marzo de 2025.

señaló claramente que una persona funcionaria que se desempeñe en dicho puesto, puede ser destinataria de la compensación económica por concepto de prohibición, cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

> *"(…) 1) Que dentro de la estructura organizacional y ocupacional, más concretamente dentro de los factores de clasificación, el puesto ocupado de forma regular o interina (Pronunciamiento O.J.-179 -2002 y dictamen C-034-2020) tenga definición de la especialidad o "perfil profesional"[4] en cómputo, sin distinción de grados académicos o profesionales específicos (Dictámenes 120-94, C-013-2000, C-119-2001, OJ -167-2001, C-064-2005, C-54-2010, C-195-2015, C-096-2016, C-034-2020, C-189-2020 y PGR-C-025-2025).*
>
> *2) Que laboren, ejerciendo aquella especialidad, para instituciones cubiertas por el Servicio Civil (C-120-94, C-54-2010, C-195-2015, C-096-2016, C-034-2020, C-189-2020 y PGR-C-025-2025); sin importar el código presupuestario utilizado para retribuir su salario (OJ-011-2005, C-195-2015, C-096-2016, C-034-2020 y PGR-C-025-2025) y si el departamento en que ejerce aquella especialidad está o no reconocido formlamente (sic) en la estructura organizacional de la dependencia específica (C-064-2005, C-034-2020, PGR-C-106-2023 y PGR-C-025-2025).*
>
> *3) Deben reunir los requisitos que, para los puestos respectivos, lo exige la Ley Número 5867, según sea el perfil profesional o preparación académica exigida por el respectivo Manual descriptivo de puestos. Por ejemplo: licenciatura u otro grado académico superior, bachilleres universitarios, técnicos-técnicos profesionales, que serán compensados con el porcentaje de prohibición equivalente dispuesto para cada uno de ellos. (Dictámenes C-013-2000, C-064-2005, C-54-2010, C-195-2015, C-096-2016, C-034-2020 y PGR-C-025-2025). En ese sentido, puede verse la sentencia No. 2020-001135 de las 10:00 hrs. del 24 de junio de 2020, Sala Segunda).*
>
> *4) El título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, No. 9635 de 3 de diciembre del 2018, modificó la citada ley No. 5867 de 15 de diciembre de 1975, denominada "Ley de compensación para el pago de prohibición", a la cual remite el artículo 41 de la ley n.° 7097; numeral, este último, en el que está prevista la prohibición sobre la cual versa la consulta. (C-034-2020, C-189-2020 y PGR-C-025-2025); esto a efecto de determinar los porcentajes de compensación económicas aplicables en caso de los funcionarios aun sujetos al sistema retributivo de salario compuesto.*
>
> *5) En caso de quienes estén sujetos al régimen de salario único o global instaurado de forma generalizada por la Ley Marco de Empleo Público, No. 10.159, ha de considerarse que, de conformidad con la metodología dispuesta por su artículo 31, la prohibición al ejercicio liberal de profesiones, ya no como compensación adicional o complementaria, es uno de los factores relevantes de trabajo por puntuar en la nueva determinación salarial en los puestos que requieran dicha consideración. De modo que aun en el nuevo esquema salarial unitario habrá puestos retribuidos con prohibición y otros que no (Dictamen PGR-C-186-2024 de 02 de setiembre de 2024).*
>
> *6) Sobre la eventual procedencia del reconocimiento retroactivo de la compensación por prohibición del citado artículo 41 de la Ley No. 7097*

(Dictámenes C-024-2000 y C-182-2013. En ese sentido, puede verse la sentencia No. 2016-000928 de las 09:30 hrs. del 31 de agosto de 2016, Sala Segunda). (…)"

Según lo expuesto, el pago de compensación económica por concepto de prohibición para los profesionales en informática está sujeto al estricto cumplimiento de los requisitos señalados, los cuales deberán ser verificados minuciosamente por las respectivas Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de cada institución cubierta por el Régimen de Méritos, conforme al marco de legalidad vigente, justificando y documento debidamente su reconocimiento.

Lo anterior según lo dispone el artículo 137 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil en concordancia con numeral 13 del Reglamento para el Pago de Compensación Económica por concepto de Prohibición, Decreto Ejecutivo N° 22614 del 22 de octubre de 1993 y sus Reformas, cuyo incumplimiento podría acarrear consecuencias disciplinarias para los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos.

En los términos anteriores dejamos atendida su gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

José David Vélez Matamoros
Abogado

C.C. Sr. Carlos Eduardo Calvo Coto, Director a.i. Dirección General de Servicio Civil.

17 de diciembre de 2025
CARTA-DGSC-AJ-546-2025

Señor
Max Zuñiga Fallas
Funcionario Artístico
Archivo Nacional

ASUNTO: Atención a la solicitud de criterio jurídico.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Atendiendo instrucciones de la Directora del Área, se procede a dar respuesta a la solicitud realizada el 9 de diciembre del 2025, remitido a esta Asesoría Jurídica ese mismo día, vía correo electrónico, la que en lo que interesa se cita en lo conducente:

> *"(…) 1. Se disponga que, en mi caso particular, se aplique estrictamente el concurso de valoración de méritos previsto en la LMEP, sin imponer requisitos adicionales no contemplados en la norma superior.*
>
> *2. Se asegure que antes de que finalice el año 2025 el proceso de mi nombramiento esté en firme, a partir de toda la información brindada por las distintas instancias. (…)"*

Sobre el particular, resulta pertinente señalar 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 normativa citada se infiere que las consultas que se sometan a conocimiento de esta Asesoría Jurídica deben circunscribirse a cuestiones de carácter jurídico general, vinculadas con la correcta interpretación y aplicación de la normativa estatutaria y del régimen de empleo público. En consecuencia, nuestro ámbito de actuación se limita a evacuar criterios jurídicos sobre disposiciones normativas de alcance general, sin que corresponda pronunciarse respecto a solicitudes de naturaleza particular o individual en materia de nombramientos o gestión de personal.

En el caso bajo análisis, la petición formulada por el consultante no se enmarca en las competencias de esta Asesoría Jurídica, toda vez que lo que se solicita es que se garantice un nombramiento en propiedad antes de la finalización del año 2025. Tal requerimiento constituye

una gestión administrativa concreta que excede el ámbito de consulta jurídica general, y cuya resolución corresponde exclusivamente a la administración activa, en ejercicio de sus potestades de dirección, organización y control de los recursos humanos bajo su cargo.

En virtud de lo expuesto, resulta oportuno recordar que los nombramientos del personal amparado por el Régimen de Servicio Civil corresponden, de manera exclusiva y excluyente, al ministro del ramo o a la autoridad en quien este delegue dicha función. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140, inciso 2) de la Constitución Política y en el artículo 12, inciso a) del Estatuto de Servicio Civil, que 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 (…)"***
>
> *"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 destacado es propio)*

Aunado a lo anterior, se reitera que a esta Dirección General de Servicio Civil no le corresponde, dentro de sus competencias legales, la identificación de plazas vacantes ni el análisis del cumplimiento de las condiciones y requisitos que ostenten los servidores para hacerse acreedores a un nombramiento en propiedad en virtud de alguna disposición normativa. Tales funciones constituyen una responsabilidad exclusiva y directa de la administración activa, en tanto es esta la que, en ejercicio de su potestad de gestión, debe velar por la adecuada planificación de sus recursos humanos, la determinación de las necesidades institucionales y la verificación de que los candidatos a ocupar un puesto cumplan con los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

En este sentido, la Dirección General de Servicio Civil actúa como ente rector técnico del empleo público, encargado de dictar lineamientos generales, supervisar la correcta aplicación del régimen de empleo público y garantizar que los procesos se desarrollen conforme a los principios de legalidad, mérito y capacidad.

Sin embargo, la responsabilidad operativa de ejecutar dichos procesos recae en cada institución, la cual debe identificar las plazas disponibles, convocar los concursos respectivos, verificar la idoneidad de los aspirantes y proceder con los nombramientos cuando corresponda.

De esta manera, se delimita claramente la función de esta Dirección General como órgano normativo y de control, frente a la función de la administración activa como responsable de la gestión cotidiana de los recursos humanos, evitando confusiones sobre las competencias de cada instancia y asegurando que las decisiones en materia de nombramientos se adopten en el marco de la normativa vigente y bajo la responsabilidad de quienes tienen la potestad de administrar directamente el personal.

En consecuencia, corresponde recalcar que la función de esta Asesoría Jurídica es de carácter normativo y consultivo, orientada a garantizar la correcta interpretación y aplicación del

ordenamiento jurídico en materia de empleo público y estatutario; motivo por el cual no le compete, intervenir en decisiones administrativas concretas que impliquen el aseguramiento de un nombramiento.

De lo expuesto se concluye, que lo solicitado es de resorte de la institución para la que presta servicios.

Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

Atentamente;
ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Alejandro Vargas Cerdas
ABOGADO

JURISPRUDENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL

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

RESULTADO Y ACTOR	ASUNTO	POSICIÓN DE LA SALA
DECLARADO SIN LUGAR **N° EXP:** 25-019724-0007-CO **ACTOR:** Eitel Herrera Morales	El recurrente manifiesta que durante años ha participado en concursos para obtener plaza en propiedad, sin éxito, debido en parte a que su condición médica no estaba debidamente documentada. En el 2023 fue oficialmente declarado persona con discapacidad y el 24 de julio 2024 solicitó a la DGSC la actualización de su condición, la cual fue aprobada el 8 de agosto de 2024 y que el 5 de septiembre de 2024 actualizó su expediente laboral en la Unidad de Control y Procesamiento del Expediente Laboral del MEP, quedando notificada su condición ante la administración. Declara que ha solicitado mediante diversos medios ser nombrado en propiedad según su nueva condición. No obstante, tanto la DGSC como el MEP se han remitido mutuamente la responsabilidad sin resolver de fondo, incumpliendo los plazos legales. Expresa que la DGSC.en sus comunicaciones, reconoce expresamente que su condición de discapacidad fue registrada. No obstante, indica que no fue considerado para el nombramiento en propiedad cuando se llamó a personas del registro paralelo, ya que en ese momento no formaba parte de dicho registro por no haber sido aún declarado discapacitado. Explica que esta situación, no extingue ni limita su derecho a ser considerado actualmente, ya que el concurso PD-01-2019 sigue vigente y se continúa utilizando para nombramientos y	La Sala Constitucional resolvió: *"(…)tomando en cuenta en primer lugar que el Concurso para Puestos Propiamente Docentes No PD-01-2019, fue declarado mediante la Resolución DG-RES-070-2022 del 22 de septiembre de 2022, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 205 del 27 de octubre de 2022; en segundo lugar que el recurrente participó activamente en dicho proceso concursal, completando la oferta de servicios Nº309183010273 para la clase de Profesor de Enseñanza Media, especialidad Matemáticas; en tercer lugar que si bien es cierto el recurrente marcó la casilla indicando que posee una discapacidad, no menos cierto es que no completó el apartado obligatorio relacionado con la especificación de su condición, ni adjuntó la certificación el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad; y en cuarto lugar la pretensión 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 los recurridos para que se le otorgue lo que pretende. Tampoco puede esta Sala usurpar las atribuciones de la autoridad recurrida, en su rol de Administración activa, a fin de revisar concursos y atestados, para determinar -previa comprobación de requisitos y normativa aplicable- quién tiene mejor derecho a ser nombrado o quién es la persona más idónea o, si la amparada cumple o no los requisitos y*

	que negar su inclusión bajo ese fundamento vulnera los principios constitucionales de igualdad, acción afirmativa y el derecho al trabajo digno conforme al bloque de legalidad vigente y que debido a la naturaleza de sus actuales nombramientos (licencias, reubicaciones, educación abierta, etc.), no fue beneficiado por los transitorios establecidos en la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.° 10159). lo que profundiza su situación de desventaja.	*condiciones legalmente establecidas para que se le nombre en propiedad en el MEP, pues se trata de una labor propia de la Administración, cuyos diferendos deben conocerse en la vía legal ordinaria, administrativa o jurisdiccional. Así las cosas se declara sin lugar el recurso*.
DECLARADO PARCIALMENTE CON LUGAR. **N° EXP:** 25-030509-0007-CO **ACTOR:** Mario Andrés Hidalgo Ramírez	*"(…) El recurrente, quien afirmó haber sido nombrado juez suplente del Tribunal Ambiental Administrativo, reclamó que por la demora de la Dirección General del Servicio Civil en resolver una gestión que le fuera remitida por el MIDEPLAN desde el mes de setiembre de 2025, no se le ha pagado nombramientos realizados como juez suplente desde octubre de 2024.En concreto, los nombramientos que se le adeudan son: a) del 11 al 15 de noviembre de 2024; b) del 18 al 20 de noviembre de 2024; c) medio día del 4 de diciembre de 2024; d) del 9 al 13 de diciembre de 2024; e) el 20 de diciembre de 2024; f) del 19 de febrero al 19 de marzo de 2025; g) el 12 de febrero de 2025; h) el 3 y 4 de abril de 2025; i) el 23 de mayo de 2025; j) 16, 17 y 18 de junio de 2025; k) el 20 de junio de 2025; l) el 24 de junio de 2025; m) el 1° de julio de 2025; n) el 10 y 11 de julio de 2025; ñ) el 18 de julio de 2025; o) el 4 de agosto de 2025; p) el 19 de agosto de 2025; q) el 22 de agosto de 2025; r) el 3 de setiembre de 2025; s) del 17 al 19 de*	La Sala Constitucional en el **Por Tanto** de la sentencia resolvió desestimar el recurso de amparo únicamente contra el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y la Dirección General de Servicio Civil, por no acreditarse violaciones constitucionales atribuibles a estas y declarar parcialmente con lugar el recurso contra el Ministerio de Ambiente y Energía, al disponer: *"(…) Se declara parcialmente con lugar el recurso en aplicación del artículo 52 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, solo en lo que respecta al Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE), por la falta de pago del salario correspondiente a los siguientes nombramientos: 16, 17 y 18 de junio de 2025; el 20 de junio de 2025; el 24 de junio de 2025; el 1° de julio de 2025; el 10 y 11 de julio de 2025; el 18 de julio de 2025; el 4 de agosto de 2025; el 19 de agosto de 2025; y el 22 de agosto de 2025. Se condena al Estado al pago de las costas, daños y perjuicios ocasionados con los hechos que sirven de base a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo contencioso administrativo. (…)"*

	setiembre de 2025; t) del 14 al 15 de octubre de 2025. (…)"	
DECLARADO SIN LUGAR **N° EXP:** 25-026556-0007-CO **ACTORES:** Carlos Briceño y otros	*"(…) I.- OBJETO DEL RECURSO. Los recurrentes manifiestan que por resolución DG RES-245-2025 la autoridad recurrida dispuso la caducidad del registro de elegibles generado por el Concurso Interno DGSC-CI-001-2023. Acusan que dicho acuerdo se tomó en forma irregular y arbitraria violentando los derechos adquiridos de las personas oferentes en el concurso interno de cita. En ese contexto, detallan lo siguiente: diciembre de 2023: a) Convocatoria oficial del concurso DGSC-CI-001-2023; b) junio de 2024: Aplicación de pruebas de idoneidad técnica; c) agosto de 2024: Conformación del registro de elegibles mediante resolución firme; d) setiembre de 2024: Nombramiento en propiedad de dos personas desde el registro; e) mayo de 2025: Emisión de la resolución DGRES-148-2025, que introduce nuevas causales de caducidad; f) julio de 2025: Resolución DG-RES-245-2025 declara la caducidad del registro. g) agosto de 2025: Anuncio verbal y formal de nombramientos interinos a partir del 1° de setiembre de 2025 de personas que participaron en el mismo concurso y fueron declaradas no idóneas, o que no han demostrado idoneidad. Indican que esta secuencia revela que la recurrida tuvo durante un año un registro de personas idóneas conformado mediante concurso, pero no lo utilizó para resolver las*	*"(…) III.- SOBRE EL FONDO. En el caso de marras se tuvo por acreditado que los recurrentes sin funcionarios y ocupan puestos en propiedad en la Dirección General de Servicio Civil. En un asunto similar al planteado, esta Sala, en la sentencia No. 2022009337 de las 09:40 horas del 26 de abril de 2022, relacionada con la caducidad del registro de elegibles, dispuso lo siguiente:* *"II.- Sobre el caso concreto. Se advierte que esta Sala no debe sustituir a la Administración activa en la gestión de sus competencias y no está llamada a revisar, conforme a criterios de legalidad ordinaria, si corresponde o no la eliminación de su nota en el registro de elegibles y la procedencia de la caducidad del registro de elegibles, toda vez que se trata de una discusión de legalidad ordinaria, por lo que debe acudir ante las propias autoridades de la Dirección General de Servicio Civil, como indica que efectuó, o en su defecto, ante la vía jurisdiccional competente, sedes en las que podrá, en forma amplia, discutir el fondo del asunto y hacer valer sus pretensiones".* *Asimismo, en la sentencia No. 2023025170 de las 09:27 horas del 06 de octubre de 2023, este Tribunal subrayó lo siguiente:* *"II.- SOBRE LA EXCLUSIÓN DEL REGISTRO DE ELEGIBLES. Del escrito de interposición y de la prueba aportada a los autos se desprende que, a la amparada se le excluyó del registro de elegibles por caducidad, de conformidad con lo*

	vacantes. Luego, mediante una resolución basada en una norma posterior caducó el registro sin criterios técnicos ni jurídicos y, finalmente, nombró interinamente a personas que no superaron las pruebas. Estiman que la accionada mostró un patrón que podría interpretarse como deliberado para no utilizar el registro de elegibles con el fin de abrirse espacio para nombrar interinamente a personas que no demostraron idoneidad. Agregan que la línea de tiempo revela que: 1) Desde agosto de 2024, la DGSC contaba con un registro de elegibles conformado válidamente mediante concurso, con pruebas técnicas de idoneidad; 2) Durante un año completo, no utilizó ese registro para resolver las vacantes restantes, a pesar de que: i) Las vacantes estaban aprobadas por el Ministerio de Hacienda; ii) Los elegibles solicitaron formalmente y reiteradamente ser considerados; iii) La administración reconoció la validez del registro al nombrar a dos personas en propiedad a partir de ese mismo registro de elegibles; 3) En mayo de 2025, se emite una nueva normativa (DG-RES-148-2025) que introduce causales de caducidad más amplias y discrecionales; 4) En julio de 2025, se aplica esa norma retroactivamente para declarar la caducidad del registro, sin evaluación técnica individualizada ni audiencia previa; y 5) En agosto de 2025, se anuncia el nombramiento interino a partir del mes de setiembre a personas que participaron en el mismo	*estipulado en el artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y en acatamiento a la sentencia número 2012-7163 y resolución 2013015697, pues, la institución debe actualizar los registros de elegibles bajo aspectos relacionados con el razonamiento verbal, numérico o abstracto, así como conocimientos científicos atinentes al ámbito profesional objeto del concurso respectivo. Aunado a ello, le indicaron el procedimiento a seguir para integrar de nuevo el registro. Es decir, conforme a la normativa aplicable, a la recurrente se le comunicó la caducidad y por ende su exclusión del registro. De esta manera, se observa que, a la amparada se le indicaron los motivos y el fundamento de la exclusión del registro de elegibles, pero se encuentra inconforme con ello. No obstante, se le hace saber que la Sala Constitucional no es un contralor de la legalidad de las actuaciones, resoluciones o disposiciones que emitan las autoridades recurridas para el ingreso y permanencia en el registro de elegibles y reclutamiento de personal, así como tampoco puede reemplazar a la Administración activa en la gestión de sus competencias, de modo que no le corresponde actuar como tribunal de alzada en la materia y, previa comprobación de los hechos y requisitos legales del caso, determinar si cumple o no los requisitos y condiciones para su permanencia en el registro de elegibles, pues se trata de extremos de legalidad ordinaria que deben ser dirimidos en la vía común, administrativa o jurisdiccional. Por todo ello, deberá la recurrente plantear sus inconformidades o reclamos ante las autoridades recurridas o en la vía jurisdiccional*

	concurso pero fueron declaradas no idóneas, o que del todo no participaron en el concurso. Aducen que este encadenamiento de hechos sugiere que la recurrida no solo omitió utilizar el registro, sino que creó las condiciones normativas y administrativas para justificar su no uso, y luego, pretende nombrar interinamente a personas que no superaron las pruebas de idoneidad. (…)"	*competente, sedes en las cuales podrá, en forma amplia, discutir el fondo del asunto y hacer valer sus pretensiones. En consecuencia el recurso resulta inadmisible y así se declara".* *Esas consideraciones son aplicables al caso de estudio, pues este Tribunal no encuentra razones para variar el criterio vertido en la sentencia parcialmente transcrita, ni motivos que lo hagan valorar de manera distinta la situación planteada.* ***En ese orden de ideas, del propio dicho de los recurrentes se coteja que fueron excluidos del registro de elegibles del Concurso Interno No. DGSC-CI-01-2023 para la clase de puesto Gerente de Servicio Civil 1 por caducidad; esto, según la normativa que regula la materia. Bajo ese razonamiento, se les hace saber a la parte recurrente que deberá plantear sus inconformidades o reclamos ante las autoridades recurridas o en la vía jurisdiccional competente, sedes en las cuales podrán, en forma amplia, discutir el fondo del asunto y hacer valer sus pretensiones. Ergo, se declara sin lugar el recurso****.* ***IV.- Por lo demás, los recurrentes denuncian que la Dirección General de Servicio Civil ha tramitado y formalizado nombramientos interinos de personas no idóneas. No obstante, es preciso indicarle a los accionantes que este Tribunal no debe sustituir a la Administración activa en sus competencias ni es una instancia tramitadora de denuncias. En consecuencia, en situaciones como esta, lo procedente es que acudan ante la autoridad recurrida a efectos de plantear***

		por escrito el reclamo aludido a fin de que se tomen las medidas pertinentes para solucionar el problema denunciado o, en su defecto, interponga su reclamo en la vía de legalidad ordinaria. Igualmente, resulta de mérito indicarle a los tutelados que si considera que el informe rendido por el Director General a.i. del Servicio Civil contiene inexactitudes y/o algún tipo de falsedad, lo propio es que acusen dicha situación ante el Ministerio Público, a fin de que se determine la veracidad de dicho informe. (El destacado no corresponde al original). Así las cosas, la Sala Constitucional en el **Por Tanto** de la sentencia resolvió: *"Se declara sin lugar el recurso."*