

21 de enero de 2022
AJ-OF-50-2022

Señora
Erika Josette Masis Cordero

ASUNTO: Criterio sobre el periodo de prueba como requisito para el otorgamiento de una plaza en condición de propiedad dentro del Régimen de Servicio Civil.

Reciba un cordial saludo. En atención a la consulta realizada vía correo electrónico del 19 de enero de 2022, que en lo conducente señala:

- “1. Es requisito tener un periodo de prueba de 3 meses ante el servicio civil para el otorgamiento en propiedad de la plaza o puesto.*
- 2. Si el periodo de prueba es de un menor tiempo favor indicar cual sería este y de qué depende que el periodo de prueba sea de un tiempo menor a 3 meses, según lo indica la legislación vigente.*
- 3. Indicar en qué artículo y de cuál legislación se indica que el periodo de prueba para obtener una plaza o puesto en propiedad puede ser menor a 3 meses”.*

Una vez analizada la consulta vertida, y previo hacer referencia a las inquietudes expuestas, resulta oportuno partir de un preámbulo general sobre la naturaleza jurídica y el propósito perseguido por el legislador en torno al instituto del periodo de prueba dentro de la relación de empleo público. Desde esa perspectiva, es preciso recordar que la función pública estatutaria sienta sus bases en la voluntad intrínseca del constituyente a tenor de los artículos 191¹ y 192² de la Carta Magna, mediante el cual, el funcionariado que preste sus servicios a favor del Estado debe seleccionarse bajo los criterios de idoneidad comprobada, constituyéndose en el principio rector que determina el acceso a la función pública en condiciones de igualdad y competencia, garantizándose de ésta manera la imparcialidad y objetividad del personal en el ejercicio de las funciones público-administrativas otorgadas.

Consecuente a este mandato constitucional y por la pluralidad de relaciones de servicio suscitadas a lo interno de la Administración Pública, el legislador prevé la creación de un sin número de normas con el propósito de regular el empleo público tomando en consideración la naturaleza jurídico-orgánica de cada ente, con la particularidad de que, éstas disposiciones se revisten de licitud, siempre que no traspasen los límites impuestos por la propia Constitución Política, es decir, su desarrollo debe

¹ “Artículo 191.- Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración”.

² “Artículo 192.- Con las excepciones que ésta Constitución y el Estatuto de Servicio Civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada (...)”

21 de enero de 2022

AJ-OF-50-2022

Página 2 de 4

fundamentarse en la garantía de acceso de las personas a los cargos, en condiciones de igualdad y refrendados bajo los criterios de mérito y capacidad.

En esa línea, el tratadista Miguel Sánchez Morón aduce: “...**La selección de los empleados públicos ha de hacerse en virtud de criterios objetivos, pues todos los ciudadanos son iguales ante la ley y ante su aplicación, de manera que la Administración no puede expresar preferencias discriminatorias o fundadas en razones subjetivas de unos sobre otros. Dichos criterios objetivos deben basarse en criterios de mérito y capacidad, puesto que la Administración está obligada a gestionar los intereses públicos con eficacia...**”³ (El resaltado es propio).

En efecto, el objeto pretendido por el legislador consiste en la implantación de un sistema moderno de administración de personal que permita el ingreso a la función pública, previo cumplimiento de los procedimientos de selección correspondientes, de modo que, se elija aquella persona que reúna mayores méritos y capacidad, en pro de satisfacer el interés público de la colectividad.

Ahora bien, en lo que respecta a la consultada planteada, y partiendo del alcance del Principio Constitucional de Idoneidad Comprobada como parte del procedimiento de selección de personal en el Régimen Estatutario, se debe señalar que, el período de prueba permite comprobar la aptitud y capacidad de los candidatos a los cargos públicos; de manera tal que, sólo aquellos que lo cumplan satisfactoriamente, obtendrán el derecho a ocupar el cargo en condición de titular; por ende, desempeñarán sus servicios de forma permanente, adquiriendo por ello estabilidad en el empleo público. Lo anterior, por derivarse así de la interpretación correlacionada entre los artículos 20 inciso f), 30 y 31 del Estatuto de Servicio Civil, y los numerales 19 y 24 del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, en cuya literalidad rezan:

“Artículo 20.-Para ingresar al Servicio Civil, se requiere:

(...)

f) Pasar el período de prueba;

(...).”

“Artículo 30.-Para que un servidor público reciba la protección de esta ley, debe pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento”. (El énfasis no corresponde al original).

“Artículo 31.-El periodo de prueba se regirá por estas disposiciones:

a) Por regla general sólo se aplicará en los casos de iniciación de contrato, pero a juicio del jefe respectivo podrá exigirse en todos los casos de promoción o traslado en que convenga para garantizar mejor el servicio público.

³ SÁNCHEZ MORÓN, Miguel. “Derecho de la Función Pública”. Editorial Tecnos, Segunda Edición, 2000, pág. 119.

21 de enero de 2022

AJ-OF-50-2022

Página 3 de 4

b) *El Ministro o Jefe autorizado podrá despedir libremente al empleado durante el período de prueba, pero deberá informar al Director General acerca de los motivos que tuvo para hacerlo.*

c) *El director general podrá ordenar la remoción de cualquier servidor durante su período de prueba, siempre que encuentre que su nombramiento fue el resultado de un fraude, de una confusión de nombres o de otro error material evidente, en cuyo caso el interesado será oído de previo, para lo cual se le concederá un plazo de tres días". (El destacado es propio).*

"Artículo 19.- El período de prueba se regulará por las disposiciones contenidas en los artículos 30 y 31 del Estatuto. Para los efectos de su cómputo, se entenderá interrumpido por la cesación transitoria del servicio que por cualquier causa implique la no prestación del mismo".

*"Artículo 24.- **A juicio de la Administración podrá ser aplicable el período de prueba en los ascensos o traslados en que así convenga para garantizar mejor el servicio público.** En tales casos, el servidor gozará de licencia de su puesto anterior durante el tiempo que dure dicho período de prueba, el cual será aplicable también a su sustituto".*

De la normativa citada se puede extraer una serie de presupuestos objetivos en cuya esencia dictan las pautas a considerar respecto al periodo de prueba, a saber:

1).- De conformidad con los artículos 20 inciso f) y 30 del Estatuto de Servicio Civil, el cumplimiento satisfactorio del periodo de prueba constituye un requisito imprescindible para el ingreso efectivo al Régimen de Méritos, y en consecuencia, consolidar el nombramiento en calidad de propiedad sobre un determinado cargo.

2).- Conducente al punto 1), el periodo de prueba es obligatorio e ineludible cuando se trate del inicio de la relación de empleo público, y sólo en materia de ascensos o traslados su aplicación es facultativa, es decir, la Administración Activa goza de la potestad administrativa para decidir si prescinde o no del periodo de prueba de la persona servidora ante casos de promoción, lo cual se deriva de la aplicación correlacionada del cardinal 31 inciso a) del Estatuto de Servicio Civil y el artículo 24 de su Reglamento. No obstante lo anterior, es importante destacar que, la prestación del periodo de prueba en ambos supuestos, responden de manera intrínseca a la iniciativa del constituyente de preservar la idoneidad comprobada, y por consiguiente, los criterios de mérito y capacidad en el ejercicio de la función pública.

3). En estricto apego a la Reserva de Ley y tomando en consideración que el Principio de Legalidad Administrativa es preceptuado como aquel poder habilitante de la conducta administrativa a favor del Estado, el artículo 30 del Estatuto in fine, establece expresamente un límite máximo en el periodo de prueba de "hasta 3 meses"; por ende, bajo ningún supuesto podría disponerse de un periodo de prueba superior al tiempo legalmente regulado; y en segunda instancia, le corresponde a la Administración Activa en uso de la potestad discrecional, definir el periodo prueba por un lapso de tiempo menor al legalmente fijado; cuando así convenga para la satisfacción del fin público encomendado, las necesidades institucionales lo permitan, y su adopción no menoscabe la actividad

21 de enero de 2022

AJ-OF-50-2022

Página 4 de 4

prestacional; no omitiéndose indicar que, la posibilidad descrita es ejercida bajo un fuero excepcional y razonable, por cuanto la regla en principio es cumplir con el periodo de prueba durante el plazo máximo concedido por el legislador.

En refuerzo a este análisis, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante la Resolución N° 2013-00443 de las 09:10 horas del 20 de agosto de 2013, se refirió de forma exclusiva al instituto del periodo de prueba dentro del Régimen de Servicio Civil, señalando:

*“... en esencia el período de prueba es **permitir que el empleador pueda medir la capacidad del trabajador, sus conocimientos sobre la labor contratada, su aptitud laboral y sus capacidades personales en general, todo en aras de premiar con la estabilidad -cuando se trata del sector público- al servidor (a) que garantiza el buen servicio público, para el que existe la obligación de los jefes de garantizar la escogencia de personal idóneo.** En nuestro medio, el período de prueba, en el régimen de empleo público regido por el Estatuto de Servicio Civil, está regulado en el artículo 30 que dispone: “Para que un servidor público reciba la protección de esta ley, debe pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento”. Por su parte el numeral 31 de ese cuerpo normativo, refiriéndose al período de prueba dice: “a) Por regla general solo se aplicará en los casos de iniciación de contrato, pero a juicio del Jefe respectivo podrá exigirse en todos los casos de promoción o traslado en que convenga para garantizar mejor el servicio público...” (El énfasis es propio).*

En otro punto, pero siempre en concordancia a lo expuesto, debe indicársele a la consultante que, el caso de marras, particularmente en cuanto a la posibilidad de reducir el periodo de prueba a un plazo menor del contemplado en la legislación vigente, resulta ser un asunto de resorte interno, el cual debe ser examinado y resuelto por la Administración Activa, bajo el pleno ejercicio de la potestad discrecional que le reviste.

Con estas consideraciones, se da por atendida la consulta planteada, quedando a sus órdenes ante cualquier consulta adicional.

Atentamente,
ASESORÍA JURÍDICA

Alfonso Miranda Víquez
ABOGADO