



*Ministerio de la Presidencia*



Unknown Format

*Elaborado por:*

*Lic. Javier Rojas Viquez*◊

**2004**

**ÍNDICE**

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| <b>Introducción</b>  | <b>2</b>    |
| <b>Fundamento Constitucional y Legal</b>   | <b>4</b>    |
| <b>Mecanismos de Comprobación de la Idoneidad dentro del Régimen de Servicio Civil</b> | <b>9</b>    |
| <b>Idoneidad, Estabilidad Laboral e Inamovilidad</b>                                   | <b>21</b>   |
| <b>Excepciones al Principio de Idoneidad Comprobada</b>                                | <b>25</b>   |
| <b>Conclusión</b>  | <b>32</b>   |
| <b>Bibliografía</b>  | <b>33</b>   |

## Introducción

El artículo 192 de nuestra Constitución Política establece que el nombramiento de los servidores públicos debe efectuarse, con las excepciones que la misma Constitución y el Estatuto de Servicio Civil determinen, con base en idoneidad comprobada. De esta manera, la comprobación de la idoneidad de toda persona que pretenda ocupar un puesto público es elevada al rango de norma constitucional y principio rector del régimen de empleo público.

No obstante lo anterior, nuestro Ordenamiento Jurídico no define el término “idoneidad comprobada”. Se trata de una expresión compuesta, formada por un sustantivo, “idoneidad”, y por un participio en función adjetiva, “comprobada”. No existe mayor controversia en cuanto al significado de la expresión “comprobada”. En este caso, el sentido técnico jurídico coincide con el sentido general o vulgar; se considera que un hecho o una aseveración ha sido “comprobado”, cuando se ha aportado suficiente evidencia en favor de su veracidad o realidad. La dificultad estriba, entonces, en determinar el objeto de la comprobación, es decir, qué se ha de entender por “idoneidad” para el desempeño de un cargo público. El tratadista Guillermo Cabanellas define el término “idoneidad” de la siguiente manera:

***“Calidad de idóneo (v.); adecuado o con condiciones para el caso. II Aptitud. II Capacidad II Competencia. II Suficiencia (...) La idoneidad implica un complejo de circunstancias, que van desde la comprobación de condiciones físicas y el cumplimiento de requisitos reglamentarios a la demostración de dotes para el cargo o el encargo. Otras veces, sólo la práctica, la experiencia coronada por resultados satisfactorios, acredita la idoneidad del sujeto o del objeto que se ha de elegir o emplear”.***

Por su parte, Manuel Ossorio, en su *“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”*, define “idoneidad” como *“capacidad o capacitación para el desempeño de un cargo o función”*.

Así pues, la “idoneidad” se refiere a la aptitud o capacidad para

desempeñar una función o realizar una tarea. En el caso del Régimen de Servicio Civil, comprende la capacidad para desempeñar un puesto específico o una serie de puestos de características similares. Ello explica el por qué no es posible contar con una definición legal del término “idoneidad comprobada”, pues su contenido dependerá, en cada caso concreto, de las características peculiares de la vacante que se debe llenar y del perfil requerido para llenarla, compuesto por aquellas condiciones físicas, psíquicas o morales que debe poseer el titular del puesto, aspectos que únicamente pueden ser determinados a un nivel técnico, tomando como parámetro las necesidades del servicio público.

Si bien el contenido de la expresión “idoneidad comprobada” se determina a nivel técnico, su carácter de principio constitucional genera una serie de consecuencias a nivel jurídico, las cuales pretendemos analizar en el presente trabajo.

## I. Fundamento Constitucional y Legal

Como lo señaláramos supra, el fundamento constitucional del principio de idoneidad comprobada lo hallamos en el numeral 192 de nuestra Constitución Política, el cual dispone literalmente:

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

La inclusión de este principio en nuestra Carta Fundamental, está estrechamente ligada a la creación del Régimen de Servicio Civil, prevista en el artículo 191 del mismo cuerpo normativo, el cual señala:

***“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”.***

Dicha disposición constitucional se materializó a través de la promulgación del Título I del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953, y su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954. Posteriormente se promulgó el Título II del Estatuto, mediante Ley N° 4565 del 4 de mayo de 1970 - Ley de Carrera Docente –, que vino a regular lo relativo al personal docente cubierto por el Régimen de Méritos.

El artículo 20 del Estatuto de Servicio Civil dispone, en lo que interesa:

***“Para ingresar al Servicio Civil, se requiere:***

***a) Poseer aptitud moral y física propias para el***

***desempeño del cargo, lo que se comprobará mediante información de vida y costumbres y certificaciones emanadas del Registro Judicial de Delincuentes, del Archivo Nacional, del Gabinete de Investigación y del Departamento respectivo del Ministerio de Salud;***

***(...)***

***c) Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el “Manual Descriptivo de Empleos del Servicio Civil” para la clase de puesto de que se trate;***

***d) Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que contemplan esta ley y sus reglamentos;***

***(...)***

***e) Pasar el período de prueba;...”***

Como puede verse, aunque únicamente el inciso d) emplea expresamente la palabra idoneidad, todos los incisos transcritos se refieren a atributos que integran el concepto de idoneidad para el desempeño de un puesto, o a mecanismos de comprobación de dicha idoneidad. A estos últimos nos referiremos en detalle más adelante.

Debe tenerse presente que, antes de la promulgación del Estatuto de Servicio Civil en 1953 y la consiguiente creación de la Dirección General de Servicio Civil, los nombramientos en el Poder Ejecutivo se realizaban con base en criterios meramente subjetivos y arbitrarios, principalmente con base en la filiación política de los oferentes, por lo cual no existía ninguna estabilidad laboral para los servidores. Ello ocasionaba un triple daño al interés público. Por un lado, se lesionaba el derecho de acceso a la función pública, en condiciones de igualdad, consagrado en el artículo 21, inciso 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, la cual, de conformidad con el artículo séptimo de nuestra Constitución Política, tiene rango superior a la ley, pues únicamente los simpatizantes del partido político que ostentaba el poder tenían acceso a dicha función. Por otra parte, se lesionaba, como ya se dijo, el derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos pues, al

estar sujetos los nombramientos a los vaivenes de la política partidista, cada vez que cambiaba el gobierno, cambiaba casi por completo toda la planilla del Estado. Por último, los constantes cambios de personal, aunados a la total carencia de mecanismos para garantizar la idoneidad de las personas nombradas, ocasionaban un evidente menoscabo de la eficiencia de la Administración Pública.

El Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento fueron promulgados precisamente con la finalidad de terminar con ese botín político, y darle al proceso de reclutamiento, selección y despido de los servidores públicos un carácter técnico, imparcial y transparente. Todo ello se hizo con base en el mandato constitucional establecido en los artículos 191 y 192 de nuestra Constitución Política. Así lo señaló la Sala Constitucional en su voto N° 140- 93 de las dieciséis horas cinco minutos del doce de enero de mil novecientos noventa y tres:

***“(...) Desde una perspectiva histórico-jurídica, los dos artículos antes transcritos son el producto de un intenso debate en el seno de la Asamblea Constituyente de 1949, que tuvo por objeto: -Eliminar la práctica del "botín" -como se le llamó-, aludiendo al comportamiento que los políticos habían tenido tradicionalmente, consistente en que con cada nuevo Gobierno o Administración, se despedía a los servidores públicos, para poner en su lugar a los seguidores del partido político ganador; y, -Conformar una Administración Pública con recursos humanos de la mejor calidad y condición (moral, técnica y científicamente hablando), a efecto de hacerla eficiente para el cumplimiento de sus objetivos.(...) La Constitución exige para el ingreso al Servicio Civil idoneidad comprobada y el desempeño de la función pública requiere, además, eficiencia. El primero de estos dos principios significa que es condición necesaria para el nombramiento de los servidores públicos, "con las excepciones que esta Constitución o el Estatuto de Servicio Civil determinen", tener o reunir las características y condiciones que los facultan para desempeñarse óptimamente en el trabajo, puesto o cargo público, es decir, reunir los***

***méritos que la función demanda. El segundo significa no sólo la realización de los cometidos públicos ("eficiencia", como se entiende en la ciencia de la administración), sino también, llevarlos a cabo de la mejor manera (buena calidad y menores o mínimos costos, por ejemplo). Ahora bien, la Constitución se limitó a enunciar esos principios y dejó su desarrollo a una ley -especial por su denominación y por la materia-, cuando dispuso que "un Estatuto de Servicio Civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos". En consecuencia, es el legislador ordinario quien tiene el cometido constitucional de elaborar la regulación de la relación de empleo público. Empero -y esto es vital- esa facultad sólo podrá ejercitarse, válidamente, dentro del marco infranqueable fijado por los cánones constitucionales referidos; todo ello sin perjuicio, por supuesto, del ejercicio de la potestad reglamentaria conferida al Poder Ejecutivo, prevista en los incisos 3) y 18) del artículo 140 de la Carta Política. (...)"***

El principio de idoneidad comprobada cumple, entonces, una doble función: por un lado, permite a los interesados en ocupar un puesto público competir en condiciones de igualdad, con lo cual se garantiza el derecho de acceso a la función pública consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; por el otro, permite que se nombre en los puestos públicos a las personas más aptas para desempeñarlos, con lo cual se busca cumplir con el deber de eficiencia en la actuación de la Administración Pública.

De la lectura del artículo 191 de nuestra Constitución Política se desprende claramente que la intención del legislador era que un único estatuto regulara las relaciones entre todos los entes públicos y sus servidores. Así lo señaló la Sala Constitucional en su voto N° 1119-90 de las catorce horas del 18 de setiembre de 1990:

***"Un estudio de las actas de la Asamblea Constituyente, revela que los diputados quisieron acoger, con rango constitucional, el régimen especial de servicio público que denominaron servicio civil, y que existía ya en otras constituciones latinoamericanas por aquella***

***fecha. Sin embargo, el constituyente evitó ser excesivamente detallista o reglamentista en esta materia, y se resolvió más bien por incluir en la Constitución sólo los principios fundamentales que habrían de definir dicho régimen, a saber: especialidad para el servidor público, requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento y garantía de estabilidad en el servicio, todo con fin de lograr mayor eficiencia en la administración dejando a la ley el desarrollo de la institución. (Acta No. 167, art. 3, T. III). El artículo 191 emplea el término "estatuto" de servicio civil en vez de "régimen" de servicio civil, lo cual tuvo su sentido, pues sobre el criterio minoritario que propugnaba por una regulación dispersa, prevaleció la tesis de que fuera un estatuto, un solo cuerpo legal el que regulara el servicio público, desarrollando las garantías mínimas establecidas por la Constitución. (Acta No. 167, art. 3, T. III, pág. 477)".***

No obstante, cuando se aprobó el Estatuto de Servicio Civil, éste únicamente cubrió a los servidores del Poder Ejecutivo. Posteriormente, algunas instituciones fueron incluidas en el Régimen de Servicio Civil mediante leyes especiales, como es el caso del Instituto Nacional de Aprendizaje, incluido mediante el artículo 24 de la Ley N° 6868 del 6 de mayo de 1983, Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje. Sin embargo, gran cantidad de entidades públicas, entre ellas el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y la casi totalidad de las instituciones autónomas, quedaron excluidas del Régimen de Servicio Civil:

***“El legislador, sin embargo, optó por regular el servicio no de modo general, sino por sectores, promulgando así el Estatuto de Servicio Civil (que se aplica a los servidores del Poder Ejecutivo) y posteriormente otros estatutos para regular la prestación de servicios en los restantes poderes del Estado y en algunas instituciones descentralizadas. No obstante, a pesar de que el legislador no recogió la idea del constituyente y reguló sólo parcialmente el servicio público, es lo cierto que los principios básicos del régimen (escogencia por idoneidad, estabilidad en***

***el empleo) cubren a todos los funcionarios al servicio del Estado, tanto de la administración central, como de los entes descentralizados”.***

Desconocemos cuáles son los criterios que se emplean en dichas entidades para la aplicación del Principio de Idoneidad Comprobada, por lo que centraremos nuestro análisis en el Régimen de Servicio Civil.

## **II. Mecanismos de Comprobación de la Idoneidad**

El medio por excelencia para ingresar al Régimen de Servicio Civil es el concurso por oposición, en el cual diferentes candidatos compiten por las plazas vacantes en igualdad de condiciones. Así lo señaló la Sala Constitucional en su voto N° 3611-93 de las catorce horas con treinta y nueve minutos del día 28 de julio de mil novecientos noventa y tres:

***“La Sala entiende que en el sector Público los concursos para llenar plazas es el medio natural (sic) mediante el cual se abre la posibilidad a todos aquellos sujetos que cumpliendo los requisitos académicos, y de experiencia laboral sean aptos para ocupar el puesto que se sacó a concurso, para con ello cumplir con el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la “idoneidad comprobada” garantizándose la eficiencia de la función de la administración”.***

Sólo se puede ingresar al Régimen mediante concurso externo, con la salvedad establecida en el artículo 11 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, a la cual nos referiremos más adelante. En esta modalidad concursal pueden participar todos los interesados que reúnan los requisitos para el puesto, ya sean particulares, servidores de la misma institución en donde se produce la vacante, o servidores de cualquier otra institución pública.

En cambio, si la persona ya ingresó al Régimen de Méritos, puede trasladarse de puesto o ascender, aparte del traslado o ascenso directos por disposición superior, mediante concurso externo o interno.

Existe una serie de mecanismos establecidos para comprobar la idoneidad de aquellos que aspiran a ser nombrados como funcionarios públicos, de los cuales las pruebas de idoneidad constituyen el más conocido y el más influyente, aunque no el único.

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

***“Todo aspirante a servir un puesto dentro del Régimen de Servicio Civil, deberá someterse a los concursos, investigaciones, pruebas, exámenes y demás procedimientos y recursos técnico-científicos que estime convenientes la Dirección General, con el objetivo de verificar que la persona reúna las condiciones físicas, morales y psicológicas y otras requeridas para el desempeño exitoso del cargo”.***

Para comprobar la idoneidad moral de una persona se investigan sus antecedentes penales, de conformidad con lo que establece el artículo 20, inciso a) del Estatuto de Servicio Civil:

***“Para ingresar al Servicio Civil, se requiere:***

***(...)***

***a) Poseer aptitud moral y física propias para el desempeño del cargo, lo que se comprobará mediante información de vida y costumbres y certificaciones emanadas del Registro Judicial de Delincuentes, del Archivo Nacional, del Gabinete de Investigación y del Departamento respectivo del Ministerio de Salud”.***

En ese sentido, el artículo 9, inciso c) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil señala, en lo que interesa:

***“Son requisitos para ingresar al Servicio Civil, aparte de lo***

**establecido por el artículo 20 del Estatuto, los siguientes:**

**(...)**

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

Si el oferente cuenta con antecedentes penales, se le hace un estudio de vida y costumbres, conocido como “estudio de preingreso”, con la finalidad de determinar si las conductas que llevaron a la comisión del delito continúan presentes en el individuo. Dicho estudio incluye la percepción que los miembros de la comunidad en donde vive el individuo tienen de él, referencias de tipo laboral, así como una valoración psicológica del interesado. En caso de que el resultado del estudio indique que la persona no es idónea para laborar en puestos públicos, se emite una resolución que efectúa la correspondiente declaratoria de no idoneidad por un tiempo que se fija prudencialmente, con base en la información reunida. Al término del plazo fijado, y a solicitud de parte, se puede realizar un nuevo estudio para determinar si las causas de la no idoneidad persisten o han dejado de existir.

Por otra parte, cuando un servidor es despedido sin responsabilidad patronal, por la comisión de una falta grave, el artículo 9, inciso d) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil establece una presunción de inidoneidad durante un plazo mínimo de tres años:

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

**(...)**

- c) No haber sido destituido por infracción de las**

***disposiciones del Estatuto, del presente Reglamento o de los reglamentos autónomos respectivos en los tres años anteriores a la fecha de ingreso, o en un plazo mayor, si a juicio de la Dirección General, la gravedad de la falta lo amerita.***

***Se considerará como inelegible indefinidamente el servidor que por segunda vez haya sido destituido por causal de despido sin responsabilidad patronal en el Poder Ejecutivo o en cualquiera de las instituciones del Estado”.***

Se trata de una presunción de inidoneidad *iure et de iure*, es decir, absoluta, que no admite prueba en contrario. El plazo mínimo es de tres años, pero podría ser mayor, a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, dependiendo de la gravedad de la falta cometida, lo cual le otorga a dicha institución un poder discrecional sumamente amplio, por lo cual, una vez cumplido el plazo de tres años y, una vez más, a petición de parte, se puede realizar un nuevo estudio para determinar si procede declarar idóneo para el desempeño de un puesto público al interesado. Consideramos de dudosa constitucionalidad el segundo párrafo de esta norma, pues establece una ineligibilidad indefinida, cuando el artículo 40 de nuestra Constitución Política prohíbe la imposición de penas perpetuas.

La idoneidad física, por su parte, contempla dos aspectos diferentes. En primer término, se refiere a la capacidad muscular o la destreza manual requeridas para desempeñar determinados puestos. El artículo 15, párrafo final, del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, establece lo siguiente:

***“Los concursos para puestos que por la naturaleza de sus funciones requieran esencialmente destreza manual, fuerza física o el dominio de un oficio mecánico, con la debida orientación de la Dirección General, pueden ser tramitados directamente en los ministerios e instituciones donde se produce la vacante”.***

En estos casos, evidentemente, la idoneidad física deviene en requisito esencial para el puesto, pues sin ella no se concibe que se

pueda desempeñar el mismo.

En un sentido más general, la idoneidad física se refiere también a las condiciones mínimas de salud requeridas para poder desempeñar adecuadamente un puesto, y se comprueba mediante los exámenes médicos que se les realizan a los funcionarios, una vez durante el período de prueba, y en forma periódica posteriormente; por lo general, una vez al año. Sin embargo, en este aspecto existe un problema, pues las normas no prevén ningún mecanismo para sancionar la ausencia o pérdida de la idoneidad física, lo cual es comprensible, por las implicaciones éticas y humanitarias que una norma de tal naturaleza conllevaría. Lo más parecido que existe dentro del Régimen de Servicio Civil a un mecanismo de sanción de la pérdida de la idoneidad física, es lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Estatuto, en el sentido de que el servidor que permaneciere enfermo por un período de tres meses o más podrá ser separado de su puesto, a juicio del máximo jerarca de la institución respectiva, eso sí, con el pago del preaviso y el auxilio de cesantía correspondientes.

El principal medio de comprobación de la idoneidad, como ya se dijo, está constituido por las pruebas de idoneidad. Se trata de pruebas estandarizadas que se aplican a los aspirantes a funcionario público, con la finalidad de medir la presencia en ellos de una serie de características mentales y emocionales que se consideran necesarias para el desempeño de un puesto determinado. Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 22 del Estatuto de Servicio Civil, que dispone lo siguiente:

***“La selección se hará por medio de pruebas de idoneidad a las que se admitirá únicamente a quienes satisfagan los requisitos que establece el Capítulo IV. Para la preparación y calificación de las pruebas la Dirección General deberá requerir el asesoramiento técnico de los organismos donde ocurran las vacantes, cuyos jefes estarán obligados a darlo. Podrá también la Dirección General asesorarse de otros organismos o personas”.***

Por su parte, el artículo 23 establece que las pruebas se calificarán en una escala del uno al ciento, y que el porcentaje mínimo

para aprobarlas será de un setenta por ciento. El artículo 15, párrafo segundo, del Reglamento del Estatuto, señala que los candidatos que alcancen dicha calificación mínima integrarán el registro de candidatos elegibles, de donde se escoge a las personas que ofrezcan un mejor pronóstico de éxito, para conformar la nómina que se envía a la institución poseedora de la vacante.

La Sala Constitucional estableció en el voto 60-94 de las dieciséis horas cincuenta y cuatro minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro, que para llegar a ocupar una plaza en propiedad dentro del Régimen de Servicio Civil no basta con desempeñar el puesto durante un tiempo determinado, sino que el interesado debe someterse a los mecanismos de comprobación de la idoneidad que hemos analizado en esta sección del presente trabajo:

***“(...) La Constitución Política establece la existencia de un Estatuto de Servicio Civil que regulará las relaciones entre los servidores públicos y el Estado. Para que estos servidores puedan pertenecer a este Régimen es requisito indispensable la idoneidad comprobada, lo cual significa que los servidores deben reunir las condiciones y características que los facultan para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, sea reunir los méritos necesarios que el cargo demande. De este modo, una vez que los candidatos para ocupar determinadas plazas se han sometido a una serie de pruebas y han cumplido con ciertas condiciones establecidas por ley, pasan a integrar una lista de elegibles, que posteriormente será tomada en cuenta en el momento de hacer los nombramientos en propiedad, los cuales serán nombrados a base de tal idoneidad. En el caso de la recurrente, si la misma no ha sido nombrada en propiedad en la plaza que ha venido ocupando en forma interina durante siete años, ello no se ha debido a una negligencia de parte de la Administración, sino al hecho de que la recurrente no pertenece al régimen de Servicio Civil (tal y como se desprende del informe rendido bajo juramento folio 12), lo cual significa que no se ha sometido al cumplimiento de los requisitos indispensables para integrar la lista de elegibles y poder posteriormente***

***tener la opción de ser nombrada en propiedad (...)***

Dicho criterio fue reiterado en el voto 0324-94 de las quince horas treinta y seis minutos del catorce de enero de mil novecientos noventa y cuatro:

***“(...) El artículo 192 de la Constitución Política garantiza la estabilidad en el puesto a todo aquel funcionario público que haya ingresado de manera definitiva al régimen del Servicio Civil por el procedimiento establecido en el Estatuto que lo rige. En el caso que nos ocupa, el hecho de que la amparada haya permanecido en forma interina en un puesto por más de un año, no permite afirmar que tiene un contrato laboral por tiempo indefinido con el Estado, como lo afirma la recurrente; para que la relación de servicio público incluya la estabilidad en el puesto, es necesario que éste se haya obtenido mediante el procedimiento ordinario de ingreso al régimen, mediante un concurso y previa idoneidad comprobada (...)*”**

También ha señalado nuestro Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, que la disconformidad de una persona con el nombramiento efectuado a favor de otra, constituye una cuestión de mera legalidad que no puede ser ventilada ante la jurisdicción constitucional, ya que dicha Sala no es competente para examinar los méritos de los concursantes para un puesto, pues ello le compete en primer lugar a la Administración y, en última instancia, a la jurisdicción ordinaria:

***“(...) Los ascensos constituyen materia legal y su conocimiento no corresponde la jurisdicción constitucional. Desde luego, en abstracto los principios rectores de la relación de servicio público están esbozados en la Constitución Política, inter alia, el derecho a que los servidores públicos seas nombrados sobre la base de idoneidad comprobada; pero en concreto, en el caso que nos ocupa, conocer de la pretensión significaría examinar los méritos de los concursantes para el puesto, cuestión propia de la***

***administración y de la jurisdicción ordinaria, y sin que hubiera lugar al objeto propio del amparo: al mantener o restablecer derechos y libertades fundamentales, por lo que ha de rechazarse de plano la gestión (...)***

Por otro lado, en tales casos, el reclamante no posee un derecho subjetivo a ocupar el puesto que pretende, sino una mera expectativa de derecho, por lo que no se configura la violación de ningún derecho fundamental:

***“(...) Este Tribunal Constitucional se ha referido en anteriores oportunidades al problema que aquí se plantea. Entre ellas, en la resolución número 4415-93 de las diecisiete horas con doce minutos del tres de setiembre de mil novecientos noventa y tres, se dispuso que aquellos casos en que el recurrente estime que la Dirección de Servicio Civil le ha causado perjuicio con la designación de determinada persona en un cargo al cual aspiraba, a pesar de que a su juicio no reúne el requisito de idoneidad indispensable en estos supuestos, constituyen diferendos cuyo conocimiento corresponde a la vía común (administrativa-jurisdiccional), y no a esta jurisdicción, pues no existe violación directa a ningún derecho constitucional del recurrente. Por lo expuesto, el recurso es improcedente y así debe declararse, de conformidad con el artículo 9° de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.- POR TANTO: Se rechaza por el fondo el recurso”. (En ese mismo sentido, ver votos 4374-93 y 2074-94 de la Sala Constitucional).***

Una vez que el aspirante al cargo público ha aprobado satisfactoriamente las diferentes pruebas a las que se ha sometido y pasa a integrar el registro de elegibles, se considera que su idoneidad ha quedado comprobada y ha demostrado que es apto para desempeñarse en el puesto en cuestión. No obstante, el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento aún prevén un último mecanismo de comprobación de la idoneidad, ya no en forma teórica, sino en la práctica; se trata del período de prueba.

El artículo 30 del Estatuto de Servicio Civil establece que para

que un servidor público consolide su nombramiento en propiedad 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. Cabe aclarar que el plazo de tres meses es un plazo máximo, como lo indica el empleo de la expresión “hasta de”, de manera que el período de prueba podría fijarse en un plazo menor, a criterio de la jefatura correspondiente.

Por su parte, el artículo 31 del cuerpo de cita enumera las reglas que rigen el período de prueba:

***“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.***
- 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.”***

Así pues, el período de prueba es obligatorio para los servidores que ingresan al Régimen, pero es facultativo en los casos de traslado o ascenso. Si se aplica en tales casos, el servidor gozará automáticamente de licencia de su puesto anterior mientras dure el período de prueba, de acuerdo con el artículo 24 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

Al final del período de prueba, el jefe procede a calificar al

servidor, y si la calificación obtenida por éste no es satisfactoria, se procede a cesarlo en su puesto, sin necesidad de investigación o procedimiento administrativo previo o ulterior, así lo señaló la Sala Constitucional en su voto 3328-94 de las quince horas con cincuenta y un minutos del seis de julio de mil novecientos noventa y cuatro:

***“(...) Como del expediente administrativo que se ha tenido a la vista se desprende, que la separación del cargo del recurrente se produjo dentro del período de prueba al que aluden los artículos 30 y 31 del Estatuto de Servicio Civil (ver folio 1 del expediente administrativo), lo actuado no resulta arbitrario y el amparo por ello resulta improcedente. Por otra parte, la inconformidad que tuviera el recurrente con la oportunidad y conveniencia de la medida acordada, constituye un diferendo de mera legalidad que no corresponde discutir en esta sede -toda vez que con ello no se lesiona, en forma directa, derecho fundamental alguno de aquél-, sino en la contenciosa o laboral respectiva (...)”*** (En ese mismo sentido, ver votos 1326-92 y 1241-97 de la Sala Constitucional).

El Director General de Servicio Civil también podrá ordenar la remoción del servidor, si descubre que su nombramiento fue producto de un fraude, de una confusión de nombres o de otro error material evidente, pero en este caso se debe respetar el debido proceso, brindándole al afectado una audiencia que podría ser de tres días para que se manifieste al respecto.

El artículo 19 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil establece que, para los efectos de su cómputo, el período de prueba se entenderá interrumpido por la cesación transitoria del servicio que por cualquier causa implique la no prestación del mismo, como podría ser el caso, por ejemplo, de la enfermedad justificada o la licencia por fallecimiento de un familiar. En tales casos, el período empezará a correr a partir del momento en que cesa la causa de interrupción, hasta completar el tiempo faltante.

Finalmente, nos resta referirnos a los mecanismos de comprobación de la idoneidad en los casos de ingreso y reingreso al Régimen de Servicio Civil por vía excepcional, contemplados en los

artículos 11 y 14 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, respectivamente. No nos referiremos en detalle a los requisitos para la aplicación de dichas normas, pues ese no es el objeto de la presente investigación. Baste decir que en presencia de los supuestos de hecho contemplados en ellas, se permite al interesado ya sea ingresar (vía artículo 11) o reingresar (vía artículo 14) al Régimen de Servicio Civil sin someterse al procedimiento regular de concurso por oposición. Ello no implica, sin embargo, una excepción al principio de nombramiento mediante idoneidad comprobada, pues ambas normas establecen que el interesado debe demostrar su idoneidad para el puesto, pero sí una excepción al principio de igualdad en el acceso a los cargos públicos, pues la diferencia con el procedimiento regular de ingreso o reingreso radica en que los interesados no compiten en igualdad de condiciones con otros oferentes, lo cual significa que no están obligados a superar a otros competidores, sino únicamente a demostrar que poseen la idoneidad mínima requerida para el puesto.

En el caso de la aplicación del artículo 11, el aspirante que cumpla los requisitos establecidos por la norma debe someterse a las pruebas que la Dirección General de Servicio Civil determine para comprobar su idoneidad, pero, como ya dijimos, no tiene competidores, por lo que sólo en el caso de *inidoneidad comprobada* podría ser descartado.

En relación con la aplicación del artículo 14, dado que en tales casos el aspirante ya laboró en el pasado dentro del Régimen de Servicio Civil y se desempeñó con reconocida eficiencia durante al menos cinco años, lo que se efectúa es un estudio de reingreso, muy similar al estudio de preingreso que se les realiza a aquellos servidores que en algún momento fueron declarados no idóneos para laborar dentro del Régimen. Cabe señalar que en este caso no se trata de averiguar si las causas de la no idoneidad desaparecieron, sino más bien si la persona continúa poseyendo la idoneidad que ya demostró en el pasado.

### **III. Idoneidad, Estabilidad Laboral e Inamovilidad**

Como ya se mencionó, del principio de idoneidad comprobada se deriva, como corolario, el principio de estabilidad en el empleo,

pues el servidor que ha demostrado su idoneidad sólo podrá ser removido por las causales de despido justificado que establece la legislación respectiva, en particular, el artículo 81 del Código de Trabajo y los reglamentos autónomos de servicio de las diferentes instituciones, así como algunas leyes especiales, tales como la Ley contra el Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, número 7476 del 3 de febrero de 1995.

Es importante determinar el significado preciso de los términos estabilidad laboral e inamovilidad, pues ambos se emplean frecuentemente en relación con el régimen de empleo público. Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, define el término “estabilidad” de la siguiente manera:

***“Se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquel hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad; y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado substituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto. Generalmente, la estabilidad propia afecta (por lo menos teóricamente) a los empleados públicos; y la estabilidad impropia, a los de actividades privadas...”***

Lo descrito coincide con lo normado en nuestro Ordenamiento Jurídico pues, de acuerdo con los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, los trabajadores del sector privado gozan de estabilidad impropia, pues pueden ser despedidos sin causa justificada, siempre y cuando se les dé el respectivo preaviso y se les pague el auxilio de cesantía que les corresponda, hasta un máximo de ocho meses de salario.

Los servidores públicos, como hemos visto, gozan de estabilidad propia, pues únicamente pueden ser removidos de sus puestos por falta grave a sus obligaciones, o por reorganización de la dependencia

pública en que laboran, ya sea por falta absoluta de fondos, o para conseguir una mejor organización de los mismos.

En el primer caso, para que la falta quede debidamente acreditada y se autorice el despido, se debe seguir un procedimiento agravado ante el Tribunal de Servicio Civil, regulado en el Capítulo IX del Estatuto de Servicio Civil, que garantice el respeto a las garantías del debido proceso, los principios de audiencia y defensa y del contradictorio o bilateralidad del procedimiento, con la finalidad de suprimir cualquier posibilidad de despido arbitrario por parte de la Administración.

En el segundo caso, se debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 47 del Estatuto de Servicio Civil, para lo cual también se requiere la aprobación del Tribunal de Servicio Civil, e indemnizar al servidor cesante conforme con el artículo 37, inciso f) del mismo cuerpo normativo, en el tanto de un mes por cada año o fracción de seis meses o más de servicios prestados, sin tope alguno.

En relación con el término “inamovilidad”, el autor citado lo define de la siguiente manera:

***“Derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de sus cargos, si no es por causa de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones; y, aun esto, a condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos. O bien por haber alcanzado la edad de su jubilación.”***

Lo anterior significa que, para el autor mencionado, los términos “estabilidad” e “inamovilidad” son prácticamente sinónimos.

La Sala Constitucional ha utilizado ambos términos en forma inconsistente, pues en algunas oportunidades ha empleado “inamovilidad” como sinónimo de “estabilidad”, mientras que en otros ha indicado que lo que el servidor público ostenta no es “inamovilidad”, sino “estabilidad”. Consideramos que es inconveniente el uso del término “inamovilidad” ya que, si bien su sentido técnico jurídico es equivalente al de “estabilidad propia”, la generalidad de la población lo interpreta en el sentido vulgar del término, es decir, como

“imposible de remover”, lo cual contribuye a fortalecer la creencia errónea, tan generalizada entre la opinión pública, de que los servidores públicos pueden “hacer lo que quieran” porque no pueden ser separados de sus puestos.

En el caso de los servidores interinos nombrados en plazas vacantes se presenta una situación especial, pues, aunque no gozan de la estabilidad plena que poseen los servidores nombrados en propiedad, la Sala Constitucional les ha otorgado una estabilidad relativa, en el sentido de que no pueden ser separados de sus cargos si no es por el nombramiento de un servidor propietario en la plaza o por la comisión de una falta grave, de manera que a un servidor interino en plaza vacante no se le puede sustituir por otro servidor en la misma condición:

***“(...) Reiteradamente esta Sala ha indicado que el principio constitucional de seguridad jurídica, como garantía integrante del debido proceso sustantivo, y la disposición 192 de la Constitución Política garantizan al servidor público la estabilidad en el cargo. En aplicación de esos principios la administración no puede volver contra sus propios actos declarativos de derechos (nombramiento de un servidor) y dejar sin efecto un nombramiento de un servidor interino para, en ese mismo puesto, nombrar a otro servidor, en las mismas condiciones. En efecto, la sustitución de un interino sólo es legal y constitucionalmente posible si es por un funcionario nombrado en propiedad previo concurso de antecedentes e idoneidad comprobada, en los términos de la Constitución. No es factible cesar el nombramiento de un funcionario interino para nombrar en la misma plaza otro servidor interino aún cuando este tenga una mayor categoría lo que debe la administración tomar en cuenta antes de hacer el nombramiento y no posteriormente (...)”***

Sin embargo, la Sala también ha dejado muy claro, como lo señalamos supra, que el hecho de que un servidor haya ocupado un puesto en forma interina por un período de tiempo prolongado no le otorga un derecho adquirido sobre el puesto en mención:

***“(…) Como de la documentación acompañada al libelo de interposición del recurso se constata (ver telegrama que corre agregado a folio 4), que la cancelación de la prórroga del nombramiento interino del recurrente -de lo que se reclama-, lo fue para sacar a concurso dicha plaza conforme a las disposiciones normativas aplicables a fin de nombrar en ella un funcionario en propiedad, lo actuado no resulta arbitrario -como reiteradamente lo ha dicho ya esta Sala-, ni se han producido las violaciones constitucionales que acusa el recurrente, toda vez que el hecho de que el Odontólogo Jiménez Vargas hubiese ocupado ese cargo con anterioridad o lo estuviera desempeñando -en forma interina-, no tiene el efecto de constituir a su favor derecho adquirido alguno sobre aquel puesto -ya que afirmar lo contrario, sería reconocer la posibilidad de usacapir (sic) los cargos públicos en contra de lo dispuesto por el artículo 192 Constitucional, norma que exige para su desempeño la idoneidad comprobada, condición que se determina mediante el procedimiento de concurso apuntado...”*** (En el mismo sentido, ver votos 5057-93, 0602-93, 1349-94, 1432-91, 1724-93, 2568-94, 2802-94, 3127-94 y 4528-94, todos de la Sala Constitucional).

#### **IV. Excepciones al Principio de Idoneidad Comprobada.**

Como ya lo mencionamos, el artículo 192 de nuestra Constitución Política establece que el nombramiento de los servidores públicos debe realizarse con base en idoneidad comprobada, salvo las excepciones que la misma Constitución y el Estatuto de Servicio Civil determinen. Nos resta hacer referencia a dichas excepciones, las cuales se encuentran contempladas en los artículos 3, 4 y 5 del Estatuto de Servicio Civil. Se trata de una serie de servidores que no son nombrados mediante el procedimiento regular típico de concurso por oposición y, en consecuencia, no gozan de la garantía de estabilidad en el empleo que otorgan los artículos 37, inciso a) y 43 del Estatuto de Servicio Civil:

***“...a pesar de que el legislador no recogió la idea del***

**constituyente y reguló sólo parcialmente el servicio público, es lo cierto que los principios básicos del régimen (escogencia por idoneidad, estabilidad en el empleo) cubren a todos los funcionarios al servicio del Estado, tanto de la administración central, como de los entes descentralizados. Mas, esto en principio, porque el artículo 192 constitucional introduce otros elementos importantes al disponer al inicio "con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen", frase que obliga a matizar las conclusiones anteriores, respecto al ámbito de aplicación del régimen o estatuto de servicio civil. Es obvio que en la mente del constituyente estaba la idea de que no todos los servidores públicos podían estar cubiertos por el régimen especial, pues la forma de escogencia, las especiales capacidades, las funciones de cada cargo, las relaciones de confianza y dependencia no son iguales en todos los casos, de ahí que los principios derivados del artículo 192 son aplicables a ciertos funcionarios -la mayoría- no a todos. La Constitución misma señaló varios casos de funcionarios de libre escogencia y remoción como son los ministros de gobierno, los miembros de la fuerza pública, los directores de instituciones autónomas, representantes diplomáticos, y en general, "los empleados y funcionarios que ocupen cargos de confianza" (art. 140 inciso 1), dejando a la ley (Ley de Servicio Civil dice el artículo 140) la determinación de otros funcionarios, que en casos muy calificados, pudieran ser excluidos del régimen general. Esta posibilidad de excluir ciertos funcionarios la reitera el artículo 192".**

El artículo 3 del Estatuto de Servicio Civil dispone lo siguiente:

**"Artículo 3º.-No se considerarán incluidos en este Estatuto:**

- a) Los funcionarios de elección popular;**
- b) Los miembros de la fuerza pública, o sea aquéllos que estén**

**de alta en el servicio activo de las armas por la índole de las labores o funciones que ejecuten, excepto el personal de los Departamentos de Extranjeros y Cédulas de Residencia y de Migración y Pasaportes y el personal de las Bandas Militares; y**  
**c) Los funcionarios y empleados que sirvan cargos de confianza personal del Presidente o de los Ministros.”**

En el caso de los funcionarios de elección popular, es evidente que están excluidos del Régimen de Méritos, pues su nombramiento se basa en el criterio de un electorado conformado por los miembros más heterogéneos guiados por las motivaciones más variadas, y se hace por un período de tiempo determinado.

Los miembros de la fuerza pública, actualmente, se encuentran regulados por el Estatuto Policial, creado mediante Ley General de Policía, N° 7410 del 26 de mayo de 1994.

En cuanto a los funcionarios de confianza, el artículo 4 del Estatuto de Servicio Civil determina quiénes se encuentran incluidos en esta categoría:

**“Artículo 4º.- Se considerará que sirven cargos de confianza:**

- a) Los Jefes de Misiones Diplomáticas y los Diplomáticos en misión temporal.**
- b) El Procurador General de la República.**
- c) Los Gobernadores de Provincia.**
- d) El Secretario y demás asistentes personales directamente subordinados al Presidente de la República.**
- e) Los oficiales mayores de los Ministerios y los choferes de los Ministros.**
- f) Los servidores directamente subordinados a los ministros y viceministros, hasta un número de diez (10). Tales servidores serán declarados de confianza, mediante resolución razonada de la Dirección General de Servicio Civil. No podrá afectarse a funcionarios incluidos actualmente dentro del Régimen de Servicio Civil.**

***g) Los cargos de directores y directores generales de los Ministerios, así como los de las oficinas adscritas a ellos, las desconcentradas y descentralizadas dependientes de los Ministros o Viceministros. Queda entendido que estos funcionarios deberán cumplir con el requisito de idoneidad para el desempeño de un cargo, de carácter técnico”***

Los funcionarios de confianza son de libre nombramiento y remoción por parte del Poder Ejecutivo, de conformidad con el artículo 140, inciso 1) de nuestra Constitución Política. No requieren la demostración de su idoneidad mediante concurso público, ni el trámite de procedimiento administrativo alguno para proceder a cesarlos:

***“...en relación con los "empleados de confianza", son aquellos que han sido nombrados libremente por parte del funcionario que hace la escogencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140 inciso 1.) de la Constitución Política, que dice: "Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno: 1.) Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás que determine en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil."; es decir, se trata de aquellos nombramientos en que no se siguen las reglas ni procedimientos ordinarios establecidos en el Estatuto de Servicio Civil, sino únicamente la discrecionalidad del jerarca que hace el nombramiento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 inciso c.) y 4 del Estatuto de Servicio Civil, por lo cual, el empleado nombrado de esta manera, no puede estar sujeto al Régimen del Servicio Civil, pues esas normas hacen que, independientemente de los atributos personales que puedan hacer idónea a una persona para el ejercicio del cargo que desempeña, el Poder Ejecutivo puede libremente, sin sujeción alguna, ni trámite ni procedimiento, dejar el nombramiento sin efecto -por cuanto fue hecho con entera discrecionalidad, como se había anotado anteriormente-, desde el momento en***

**que así lo considere oportuno, sin que ello venga en desmedro o demérito alguno de la persona a la que se le cesó en sus funciones, ya que el mantenerla allí o no, no cuestiona sus capacidades o desempeño, sino que es una apreciación puramente subjetiva del jerarca...”**

El artículo 5 enumera otra serie de servidores excluidos del Régimen de Servicio Civil:

**Artículo 5º.- Quedan también exceptuados de este Estatuto, los siguientes funcionarios y empleados:**

- a) El Tesorero Nacional.**
- b) Al Subtesorero Nacional.**
- c) El Jefe de la Oficina del Presupuesto.**
- d) Los servidores pagados por servicios o fondos especiales de la relación de puestos de la Ley de Presupuesto, contratados para obra determinada.**
- e) Los trabajadores que presten servicios interinos u ocasionales o servicios técnicos en virtud de contrato especial.**
- f) Los que reciban pago en concepto de servicios profesionales temporales o de otros trabajos realizados sin relación de subordinación.**
- g) Los médicos que presten el servicio de que habla el Artículo 66 del Código Sanitario.**
- h) Los maestros de enseñanza primaria aspirantes (Artículo 101 del Código de Educación) y los profesores de segunda enseñanza interinos o aspirantes (Artículo 280 del Código de Educación).**
- i) Inspector General e Inspectores Provisionales, de Autoridades y Comunicaciones.**
- j) El Director de Migración, el Jefe del Departamento de Extranjeros y el Director Administrativo del Consejo Superior de Tránsito.**
- k) Los funcionarios de la Comisión nacional de prevención de riesgos y atención de emergencias, sujetos al párrafo 2 del artículo 18 de su ley.**
- l) Los auditores y subauditores de los ministerios y**

***organismos adscritos.”***

Mención aparte merecen, por su importancia numérica dentro de la Administración Pública, los funcionarios interinos nombrados en el inciso e) de la norma de cita. Su nombramiento se rige por lo dispuesto en el artículo 10, párrafo segundo del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil:

***“Se considerarán servidores interinos sustitutos los que fueron 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”.***

Cabe señalar que también es corriente que se nombre a un servidor interino en una plaza vacante, en tanto se tramita el nombramiento de un propietario por no haber elegibles, en cuyo caso, como ya lo señalamos, la Sala Constitucional ha establecido que no se le puede sustituir por otro servidor interino, en otras palabras, que tiene derecho a permanecer en el puesto hasta que se nombre un titular, por lo que se dice que gozan de una estabilidad relativa.

Dicha instancia estableció, además, en su voto número 4845-99 de las dieciséis horas con veintiún minutos del 22 de junio de 1999 que, si bien los servidores interinos se encuentran excluidos del Régimen de Servicio Civil, con base en el principio de igualdad consagrado en el numeral 33 de nuestra Constitución Política, tienen derecho a los mismos complementos salariales que perciben los servidores propietarios, tales como aumentos anuales, dedicación exclusiva o prohibición, desarraigo y carrera profesional. En este último caso, existe una limitación en el sentido de que el servidor debe haber ocupado el puesto en forma ininterrumpida durante al menos seis meses, o contar con nombramientos a futuro no inferiores a seis meses, de conformidad con el artículo 33 del documento denominado *“Carrera Profesional Normas para su Aplicación”*, aprobado mediante Resolución DG-080-96 del 3 de octubre de 1996. El régimen de empleo de los servidores interinos fue ampliamente desarrollado en el

oficio de la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil, AJ-529-99 del 29 de setiembre de 1999.

Finalmente, debemos señalar que el artículo 6 del Estatuto de Servicio Civil menciona un “servicio sin oposición”, que en la práctica sólo se aplica para algunos servidores de la Presidencia de la República y funciona en forma similar al régimen de los servidores de confianza.

## CONCLUSIÓN

El principio de idoneidad comprobada, derivado directamente del texto del artículo 192 de nuestra Constitución Política, ha jugado un papel fundamental en la configuración y consolidación del Régimen de Servicio Civil, al servir de norte para la organización de los diversos procedimientos concursales efectuados para el nombramiento en propiedad de los servidores públicos, eliminando en gran medida la arbitrariedad, la subjetividad y la politiquería como criterios de selección y reclutamiento del personal de las distintas instituciones incluidas en el Régimen de Méritos.

Como garantía de imparcialidad, este principio ha permitido materializar en la práctica el mandato del artículo 21, inciso 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el sentido de acceso igualitario a la función pública para toda la ciudadanía, lo cual no significa, de ninguna manera, que deba permitírsele acceder a la función pública a todo aquel que lo desee, sino que se debe nombrar al más idóneo para el puesto de que se trate, pero garantizando a todos los interesados la oportunidad de competir en igualdad de condiciones.

Además de lo anterior, la exigencia de idoneidad comprobada para el servidor público también persigue el objetivo de garantizar una actuación más eficiente de la Administración Pública.

Por todo lo dicho, el principio mencionado es de capital importancia dentro del Régimen de Servicio Civil y dentro del Derecho de la Función Pública en general, por lo que es obligación de la Dirección General de Servicio Civil, de la Asamblea Legislativa, del Estado y de la ciudadanía en general, velar por la correcta aplicación del mismo, como pilar fundamental del modelo de Estado Social y Democrático de Derecho que consagra nuestra Constitución Política.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

CABANELLAS (GUILLERMO). **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L., vigésimotercera edición, tomo IV, 1994, 504 p.

GARCÍA PELAYO (RAMÓN). **Diccionario Enciclopédico Larousse**, México, Ediciones Larousse, sexta edición, tomo II, 1988, 997 p.

OSSORIO (MANUEL). **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L., 1990, 797 p.

### CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Constitución Política de 7 de noviembre de 1949, San José, Programa para el Desarrollo Legislativo, 1996.

### TRATADOS INTERNACIONALES

Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948.

### LEYES

**Código de Trabajo**, N° 2 del 27 de agosto de 1943.

**Estatuto de Servicio Civil**, N° 1581 del 30 de mayo de 1953.

Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 del 3 de febrero de 1995.

Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, N° 6868 del 6 de mayo de 1983.

## **REGLAMENTOS**

**Reglamento del Estatuto de Servicio Civil**, Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954.

## **SALA CONSTITUCIONAL**

Voto N° 140-93 de las dieciséis horas cinco minutos del doce de enero de mil novecientos noventa y dos.

Voto N° 1119-90 de las catorce horas del dieciocho de setiembre de mil novecientos noventa.

Voto N° 3611-93 de las 14:39 horas del día 28 de julio de mil novecientos noventa y tres.

Voto N° 60-94 de las dieciséis horas cincuenta y cuatro minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto N° 0324-94 de las quince horas treinta y seis minutos del catorce de enero de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 4374-93 de las quince horas con nueve minutos del tres de setiembre de mil novecientos noventa y tres.

Voto 2074-94 de las diez horas con veinticuatro minutos del veintinueve de abril de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 1773-92 de las dieciséis horas treinta y nueve minutos del primero de julio de mil novecientos noventa y dos.

Voto 0021-94 de las catorce horas con cincuenta y siete minutos del día cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 1326-92 de las nueve horas catorce minutos del veintidós de mayo de mil novecientos noventa y dos.

Voto 1241-97 de las diecisiete horas treinta y seis minutos del veintiséis de febrero de mil novecientos noventa y siete.

Voto 3328-94 de las quince horas con cincuenta y un minutos del seis de julio de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 2715-94 de las catorce horas con cuarenta y ocho minutos del nueve de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 2764-94 de las diecisiete horas quince minutos del nueve de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 5057-93 de las catorce horas quince minutos del catorce de octubre de mil novecientos noventa y tres.

Voto 0602-93 de las catorce horas cuarenta y ocho minutos del ocho de febrero de mil novecientos noventa y tres.

Voto1349-94 de las dieciséis horas treinta y nueve minutos del nueve de marzo de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto1432-91 de las nueve horas veinticuatro minutos del veinticuatro de julio de mil novecientos noventa y uno.

Voto1724-93 de las dieciséis horas y veintiún minutos del dieciséis de abril de mil novecientos noventa y tres.

Voto 2568-94 de las dieciséis horas con nueve minutos del primero de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 2802-94 de las diez horas con treinta y nueve minutos del diez de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 3127-94 de las quince horas con seis minutos del veintiuno de julio de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 4528-94 de las quince horas con cuarenta y cinco minutos del veinticuatro de agosto de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 0602-93 de las catorce horas cuarenta y ocho minutos del ocho de febrero de mil novecientos noventa y tres.

Voto 7598-94 de las once horas dieciocho minutos del veintitrés de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 5222-94 de las catorce horas cincuenta y un minutos del trece de setiembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto 4845-99 de las dieciséis horas veintiún minutos del veintidós de junio de mil novecientos noventa y nueve.

## **OTRAS FUENTES**

**Dirección General de Servicio Civil**, Resolución DG-080-96 de las ocho horas del tres de octubre de mil novecientos noventa y seis.

**Asesoría Jurídica Dirección General de Servicio Civil**, Oficio AJ-529-99 del 29 de setiembre de 1999.