SERVICIO CIVIL

Dirección General de Servicio Civil

Revista Jurisprudencia

Área de Asesoría Jurídica

I SEMESTRE 2023

REVISTA DE JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Número 44 I Semestre Enero del 2023 a Junio del 2023

ASESORÍA JURÍDICA

Directora:

Licda. Irma Velásquez Yánez

Profesionales:

Licda. Ariana Badilla Ureña

Licda. Jaklin Urbina Álvarez

Licda. Jennifer Ruiz Salazar

Licda. Karol Ramírez Brenes

Licda. Merilyn Sánchez Garro

Licda. Rocío Caravaca Vargas

Personal de Apoyo:

Sra. Karen Rojas Villalobos. Secretaria

Sr. Jorge Vargas Quirós. Notificador

Levantado de Texto: Sra. Karen Rojas Villalobos.

INDICE

PAGINA

Índice …… 3

Presentación ……... 6

Criterios Jurídicos …… 7

Cumplimiento de requisitos

- AJ-OF-58-2023…… 8

Dedicación Exclusiva

- AJ-OF-47-2023…… 10
- AJ-OF-167-2023……. 13

Pago subsidio incapacidad

- AJ-OF-30-2023…… 16

Prohibición

- AJ-OF-103-2023…… 20

Reasignación de puestos

- AJ-OF-322-2023…… 26

Reconocimiento diferencias salariales

- AJ-OF-322-2023…… 34

Reubicaciones

- AJ-OF-376-2023…….. 42

Vacaciones

- AJ-OF-99-2023…… 46
- AJ-OF-379-2023…… 51

Vacunación

- AJ-OF-216-2023…… 56

IV.- Jurisprudencia de la Sala Constitucional

- Recursos de amparo fallados en el I Semestre del año 2023……. 67

Presentación

PRESENTACIÓN

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

Licda. Irma Velásquez Yánez
DIRECTORA DE LA ASESORÍA JURÍDICA

Criterios Jurídicos

8 de febrero de 2023
AJ-OF-58-2023

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

ASUNTO: Ref. Oficio N° CNE-AI-OF-027-2023.

Estimada señora:

Con aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender el Oficio N° CNE-AI-OF-027-2023 del 31 de enero de 2023, remitido vía correo ese mismo día, con el que consulta:

> *"…1) ¿Debe el jerarca institucional cumplir con los requisitos mínimos que estable un puesto, aunque este sea de confianza?*
>
> *2) ¿Si un puesto fue declarado por la Dirección del Servicio Civil de confianza y determinó su nomenclatura, (profesional jefe 3) al pasar a ser de confianza se podría interpretar que dicho puesto no debe cumplir con los requisitos que tenía establecidos?*
>
> *3) ¿Si un puesto se destaca de confianza puede el responsable de llenar la plaza, señalar que por ser de confianza él puede nombrar sin respetar requisitos?*
>
> *4) ¿Se sabe que los puestos de confianza están exonerados de un concurso previo, pero también se podría decir que no deben cumplir con los requisitos de idoneidad y experiencia profesional?*
>
> *5) Si el puesto 0683 en la CNE en el año 2000 pasa de puesto Ordinario a Profesional Jefe 3, y tenía requisitos establecidos, qué debo entender cuando la Dirección del Servicio Civil dicta "Queda entendido que estos funcionarios deberán cumplir con el requisito de idoneidad para el desempeño de un cargo, de carácter técnico." Y se resuelve Declarar de confianza el puesto N° 0683 que corresponde al Cargo de Director de Desastres, perteneciente a la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias.?*
>
> *6) ¿Existe razonabilidad si el puesto de confianza corresponde a un Profesional Jefe 3 y los requisitos del Servicio Civil señalan que debe ser licenciado o tener un post grado, nombrar un bachiller?*
>
> *7) Si el puesto de confianza indica que es un Profesional Jefe 3 y el servicio civil señala, siete años de experiencia profesional y 3 de experiencia en manejo de personal, existe proporcionalidad al nombrar el 01 de enero, 2023 alguien que se graduó en agosto, 2020 como bachiller y se incorporó en octubre, 2020 al Colegio de Ciencias Económicas y que la experiencia certificada es de técnico.?*

8) Bajo el principio de legalidad y el deber de probidad, pueden obviarse los criterios de la Procuraduría y las resoluciones de la Sala Constitucional para nombrar en un puesto de profesional Jefe 3 a un Bachiller, enunciando que es potestad del jefe nombrar a quien el considere porque es un puesto de confianza?

9) Al establecer el Manual de puestos actualizado del Servicio Civil lo siguiente: Clases que contiene la Serie PROFESIONAL BACHILLER JEFE 1 PROFESIONAL BACHILLER JEFE 2 PROFESIONAL BACHILLER JEFE 3, De conformidad con al artículo cuarto de la Resolución DG-279-2007, esta Serie de Clases se mantiene transitoriamente, hasta tanto, las personas servidoras que ocupan puestos clasificados como tales, cesen sus funciones o bien puedan ser reasignadas a otra clase de puesto. "...no deben utilizar estas clases para nuevos puestos o bien para los existentes que no ostentan las clasificaciones citadas". ¿Se encuentra bajo el marco legal nombrar un bachiller como jefe profesional 3, aunque se trate de un puesto de confianza?

10) Favor señalar a esta Auditoría Interna si lo que enuncia la Jefe de Desarrollo Humano a esta Auditoría es correcto (…)"

Una vez vista y analizadas las consultas planteadas, se debe indicar que el puesto **N° 0683 correspondiente al cargo de Director General de Desastres de la Comisión Nacional de Emergencias fue excluido del Régimen de Servicio Civil con la Resolución N° DG-053-2000 del 22 de mayo de 2000** y de conformidad con lo establecido en el artículo 4 inciso g) del Estatuto de Servicio Civil los cargos de directores, subdirectores, directores generales y subdirectores generales de los ministerios, son cargos de confianza; en este tanto esta Dependencia, carece de competencia para referirse a las consultas planteadas.

Con estas consideraciones se da por atendida su consulta.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Jaklin Urbina Álvarez
ABOGADA

02 de febrero de 2023
AJ-OF-47-2023

Señora
Pricilla Escoto Ortiz
Correo electrónico: pescoto29@gmail.com

ASUNTO: Consulta dedicación exclusiva.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta presentada el 25 de enero del 2023, mediante la cual señala:

> *"…De parte del IAFA (Instituto sobre Alcoholismo y Fármaco dependencia) se me está presentando una oportunidad de realizar un trabajo por servicios profesionales por 6 meses…"*
>
> *"…1. Deseo externar la consulta si bajo la dedicación exclusiva a la cual me someto podría hacer la solicitud respectiva a recursos humanos y así participar de este contrato temporal.*
>
> *2. Además deseo conocer su criterio sobre si esta opción laboral temporal compromete dicha exclusividad laboral, y estar segura de no incurrir en ninguna falta que pueda poner en riesgo la integridad de la institución y mi persona. Mas a nivel laboral sería de gran crecimiento para mi ejercicio profesional y personal.*

Ahora bien, resulta conveniente indicar que respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de un criterio jurídico que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, p02ues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Lo anterior por cuanto la descripción del caso planteado, es un asunto de resorte interno, en los términos de los numerales 1) y 2) incisos a), d), e) y j) del artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública, que señalan:

> *"Artículo 28.- 1. El Ministro será el órgano jerárquico superior del respectivo Ministerio.*
> *2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:*
> *a) Dirigir y coordinar todos los servicios del Ministerio; ...*
> *d) Agotar la vía administrativa, resolviendo recursos pertinentes, salvo ley que desconcentre dicha potestad;*
> *e) Resolver las contiendas que surjan entre los funcionarios u organismos de su Ministerio; …*
> *j) Las demás facultades que les atribuyan las leyes".*

Efectuada la aclaración anterior, se debe indicar que la resolución del caso planteado, es de competencia del órgano superior jerárquico de la Institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil respectiva, dado que los supuestos planteados en su consulta son de competencia propia de la Administración Activa, y no de esta Dependencia.

No obstante esto y a manera de colaboración, debe indicarse que el régimen de dedicación exclusiva tiene claramente establecidas las obligaciones y las excepciones de los funcionarios públicos participes de dicho régimen, en la Ley N° 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas del 04 de diciembre de 2018, que reformó en lo que interesa, los artículos 32 y 34 de la Ley N° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, del 09 de octubre de 1957, señalan los siguiente:

> "*Artículo 32- Obligaciones de los funcionarios.* ***El funcionario sujeto al contrato por dedicación exclusiva que ostente más de una profesión no podrá ejercer, de manera particular o ad honorem, la profesión o las profesiones que tengan relación con el cargo que desempeña y que constituyen un requisito para desempeñar el puesto que ocupa, ni otra actividad relacionada con el compromiso contractual de exclusividad en la función.***
>
> *La suscripción del contrato se hará en razón de la profesión requerida en el cargo. Los funcionarios sujetos por ley al régimen de prohibición no podrán ejercer su profesión o profesiones, independientemente de que cumplan o no con los requisitos para hacerse acreedores a la compensación por este concepto."*
>
> *"Artículo 34- Excepciones. De la limitación establecida en el artículo 33 de la presente ley, se* ***exceptúan la docencia en centros de enseñanza superior fuera de la jornada ordinaria y la atención de los asuntos en los que sean parte el funcionario afectado, su cónyuge, compañero o compañera, o alguno de sus parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, inclusive****. En tales casos, no deberá afectarse el desempeño normal e imparcial del cargo; tampoco deberá producirse en asuntos que se atiendan en la misma entidad pública o Poder del Estado en que se labora." (Lo resaltado no corresponde al original)*

Ahora bien, el Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública del 12 de abril del 2005, en el artículo 1.15, para tener una retrospectiva más clara, ha definido a la figura de la dedicación exclusiva, de la siguiente forma:

> *"Como aquella compensación económica retribuida a los servidores de nivel profesional, porcentualmente sobre sus salarios base (previa suscripción de un contrato entre el servidor y el máximo jerarca o con quien éste delegue), para que obligatoriamente no ejerzan de manera particular (remunerada o ad honorem), la profesión que sirve como requisito para desempeñar el puesto que ostenten, así como las actividades relacionadas con este, con las excepciones que se establecen en el ordenamiento jurídico vigente."*

En esa misma línea, la Dirección General de Servicio Civil ha emitido las resoluciones N° DG-254-2009 del 12 de agosto de 2009, DG-082-2018 del 15 de junio de 2018; ambas modificadas parcialmente por la resolución N° DG-127-2019 del 28 de junio de 2019, referente a las normas para la aplicación del contrato de dedicación exclusiva a los servidores cubiertos por el Régimen de Servicio Civil, estas mismas ratificando las limitaciones existentes para ejercer de forma libre la profesión que generó la relación contractual, en relación con lo indicado la Resolución N° DG-127-2019 en su artículo 8 señala:

> *"…Artículo 8- Una vez que el contrato por dedicación exclusiva, debidamente firmado, entre en vigencia,* ***el servidor no podrá ejercer las profesiones liberales comprometidas con dicha exclusividad, ni actividades relacionadas con esas o con su puesto****, salvo que, se trate propiamente del ejercicio del cargo en la institución con la cual sostiene la relación de empleo público y el contrato de dedicación exclusiva, o cuando, se atiendan las excepciones*

en la Ley de Salarios de la Administración Pública No 2166 y en ésta resolución …" (El destacado es propio)

Ahora bien, resulta conveniente exteriorizar la posición de la Procuraduría General de la República, en su dictamen N° C-348-2007 del 2 de octubre del 2007, al señalar:

> "…**Una vez suscrito el respectivo contrato, el servidor no podrá ejercer la profesión comprometida con dicha exclusividad, ni actividades relacionadas con ésta o con su cargo**, si no es con la institución para la cual firmó la contratación; sujetándose al régimen sancionatorio, estipulado en la normativa de referencia, en el eventual caso de que incumpliere con alguna de las obligaciones contractuales..." (El destacado no pertenece al texto original)

En sentido similar, la Procuraduría General de la República, en su dictamen N° C278-2012 del 23 de noviembre de 2012, establece que la Administración Pública, busca garantizar que el funcionario público dedique todo su tiempo y esfuerzo a sacar avante las labores que en el ejercicio de sus funciones le son asignadas. Al disponer:

> "…**La dedicación exclusiva es un acuerdo de voluntades entre la Administración y el servidor público para que éste segundo no desempeñe ninguna labor relacionada con su profesión liberal de manera privada**, con lo cual la Administración se asegura que **el funcionario dedicará todo su tiempo y esfuerzo a las labores encomendadas, a cambio de un sobresueldo**. Es, por lo tanto, un instituto de naturaleza bilateral. **Una vez acordado el pago, el servidor no podrá dedicarse en forma privada a labores o actividades relacionadas con la profesión por la que fue contratado por la Administración**…" (Lo resaltado y subrayado es propio)

De la normativa jurisprudencial citada, se determina que la dedicación exclusiva, es un contrato generador de derechos y obligaciones para ambas partes, en el que la Administración por razones de interés público decide contratar y remunerar para estos efectos al personal profesional dedicado de forma completa, exclusiva y permanente a la función pública, para brindar servicios públicos expeditos y oportunos.

Es importante destacar que, en dichas limitaciones están englobadas todas las labores relacionadas con la profesión liberal que dio origen a dicha figura contractual, estén estas mencionadas o no dentro de las funciones asignadas a su puesto.

Por último, conviene señalar que, la Administración estaría legitimada para iniciar los procedimientos administrativos contra los funcionarios que no se ajusten a las limitaciones pactadas en el régimen de dedicación exclusiva.

Con estas consideraciones finales damos por atendida sus consultas.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Catalina Alpízar Hidalgo
ABOGADA

21 de marzo del 2023
AJ-OF-167-2023

Señora:
Pamela Rosales Jiménez
Correo electrónico: pamerosalesjimenez@gmail.com

ASUNTO: Consulta sobre dedicación exclusiva.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, procedo a dar respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico el 14 de marzo del 2023, con la que plantea las siguientes interrogantes:

> *"(…) Existe una nueva directriz, la Circular AOTC-CIR-005-2022 de la Resolución DG-254-2009 y también DG-OF-316-2022, en donde se indica que el pago de la Dedicación Exclusiva dependerá de, si la profesión es considerada como una "profesión liberal" o no.*
>
> *No me queda claro, por ejemplo mi carrera es Trabajo Social, e indican que no es una profesión liberal, por lo cual mi duda es: no tengo derecho al pago de la dedicación exclusiva por que no posee un público laboral con el cual pueda ejercer en el sector privado (por servicios profesionales por ejemplo), por ello no tengo el derecho a la Dedicación. O por el contrario, sí poseo el derecho a la Dedicación Exclusiva, debido a que la profesión de Trabajo Social no posee el público laboral para ejercer en el sector privado y lograr ese extra económico.*
>
> *Poseo esta duda, puesto que no logro comprender bien la directriz y a cuál de las dos opciones hace referencia el documento (…)"*

Sobre el particular, resulta conveniente indicar que, respetando las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, no debe pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública.

Ahora bien, pese a lo expuesto, a manera de colaboración, se analizarán las interrogantes planteadas en su consulta, pero desde una perspectiva general, con base a los lineamientos jurídico-doctrinales emitidos por la Dirección General del Servicio Civil y la jurisprudencia administrativa y judicial, con la intención de colaborar en el abordaje de la circunstancia planteada.

Efectuada la aclaración anterior, es necesario definir en primera línea el concepto de "Profesión Liberal", contenido en el Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Decreto Ejecutivo N° 32333 del 12 de abril del 2005 y sus reformas que en su artículo 1° inciso 47 establece lo siguiente:

> *"(…) Se entenderá por profesión liberal aquella que cumpla los siguientes supuestos: a) Su ejercicio requiere de grado o posgrado universitario, b) colegiación activa, cuando exista Colegio Profesional y la colegiatura sea obligatoria; c) Ser susceptible de ejercerse en el mercado de servicios; d) Libertad de juicio e independencia profesional; y e) La existencia de una relación de confianza con su cliente (…)"*

En segunda instancia, para efectos de dilucidar la consulta planteada, se debe definir la "Dedicación Exclusiva" y se utilizará el concepto contenido en la Ley N° 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, del 3 de diciembre del 2018, que en su artículo 27 inciso 1 indica:

> *" Dedicación exclusiva: régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva,* ***lo cual implica que no ejerza su profesión liberal*** *ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto." (Lo resaltado no corresponde al original)*

Visto lo anterior, se deben citar las Resoluciones N° DG-254-2009, del 12 de agosto del 2009 y N° DG-082-2018 del 15 de junio del 2018 emitidas por esta Dirección General que establecen cómo debe formalizarse el contrato de Dedicación Exclusiva entre la Administración y el funcionariado. En este mismo contexto, debe citarse el Oficio N° DG-OF-316-2022 del 6 de setiembre del 2022 emitido por esta Dirección General, que regula no sólo el concepto de profesionales liberales, sino también, los parámetros que deben valorarse para que una profesión sea considerada liberal, en el tanto dispone:

> *"(…) 1. El ejercicio de la profesión respectiva requiere la posesión de un grado o posgrado universitario, entendiendo como grado, los títulos de bachillerato y licenciatura universitaria y posgrado los de maestría, especialidad o doctorado.*
>
> *2. Colegiación activa: esta condición aplica cuando existe Colegio Profesional que regule la profesión de que se trate y que su ley constitutiva obligue al profesional a colegiarse para ejercer la profesión de que se trate.*
>
> *3. La profesión debe manifestar la posibilidad de ser ofrecida en el mercado de servicios, lo cual implica que la persona profesional tiene la posibilidad de* ***establecer una oficina, despacho o consultorio para ofrecer sus servicios a clientes individuales*** *(…)" (El resaltado no corresponde al original)*

Corolario con lo expuesto, la Procuraduría General de la Republica en lo referente a la profesión objeto de consulta, en el dictamen N° C-192-2017 del 22 de agosto del 2017 estableció:

> *"(…) Una profesión liberal es aquella cuyo ejercicio supone la existencia de un mercado de servicios que permita al profesional ofrecer habitualmente, por medio de*

una oficina, de un despacho o de un establecimiento abierto al público, a cambio de una retribución económica, la prestación de un servicio

especializado, para cuya ejecución ha recibido formación académica, generalmente universitaria, que le faculta para proceder con independencia técnica, sin sujeción a las órdenes que podría girarle su cliente. Una nota distintiva, aunque no imprescindible, para que una profesión sea liberal es la existencia de un colegio profesional que fiscalice las relaciones entre el profesional y su cliente (…)

***Con respecto, a la titulación de Trabajo Social**, debe señalarse que, no obstante, su ejercicio requiere actualmente, conforme el numeral 2 de la Ley del Colegio de Trabajadores Sociales N.° 3943 de 6 de setiembre de 1967, de un título universitario, **dicha profesión no puede ser considerada de carácter liberal**, pues es evidente que no existe un mercado de servicios que permita a los trabajadores sociales ofrecer los suyos a través de un Despacho u Oficina abierta al público (…)" (El resaltado no corresponde al original)*

Bajo este mismo orden de ideas, el Área de Organización del Trabajo y Compensaciones de esta Dirección General, emitió el Criterio N° AOTC-CIR-005-2022 del 17 de noviembre del 2022, que esclarece aún más el termino de Profesión Liberal al indicar:

" (…) En consecuencia, aquel trabajo profesional que no es susceptible de brindar servicios a clientes individuales, sino que se provee solamente como parte de estructuras administrativas e instituciones públicas, o bien en organizaciones o entidades privadas, no cumple con esta condición o parámetro (…)

*En conclusión, una de las condiciones que debe observarse al momento de suscribir contrato de dedicación exclusiva es que **la profesión de que se trate sea liberal, correspondiendo a la Administración activa realizar el análisis correspondiente para ello**, según los diversos criterios vertidos para ello (…)" (Lo resaltado no corresponde al original).*

De todo lo expuesto, se concluye que el pago de la dedicación exclusiva es para las profesiones que se consideren liberales dentro de la regulación costarricense, en este tanto, le corresponde a cada Administración Activa, definir en qué casos se está, ante las solicitudes que realicen las personas que prestan servicios en dichas instituciones. Por lo que, se debe resaltar que la resolución del caso planteado es de competencia de la Institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil.

Con estas consideraciones, se da por atendida la consulta planteada.

Atentamente,
ASESORÍA JURÍDICA

Ariana Badilla Ureña.
ABOGADA

25 de enero de 2023
AJ-OF-30-2023

Licenciado
Mauricio Marín Ibarra
Representante de la
Doctora
Alejandra Quesada Gutiérrez
Correo electrónico: mam32520@gmail.com

Asunto: Solicitud de criterio jurídico sobre de pagos de subsidio por incapacidad.

Estimado señor:

Procedemos atender su consulta, remitida vía correo electrónico, el 19 de enero de 2023, que refiere al pago de subsidios por incapacidad, según lo siguiente:

> *"…. les comunico que en días pasados envié una solicitud de respuesta al señor Luis Gutierrez, Jefe de la Oficina del Servicio Civil en el Ministerio de Salud, de la cual obtuve una respuesta poco satisfactoria, ya que nunca se refirió al tema de la manipulación del Subsidio por enfermedad del Régimen del Servicio Civil que sufre mi representada, además, de que se aparta completamente de intervenir en este caso, se conoce que la parte patronal dirime conflictos con o entre sus funcionarios, pero en el caso que nos compete, al ser el subsidio del Régimen del Servicio Civil incluye a dicha institución en el tema es cuestión, esto según el artículo 34 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, es por lo anterior que de forma respetuosa paso a solicitar sus criterios como órganos jerárquicos en este tema, …."*

Conforme lo transcrito, también se procederá a transcribir las consultas que fueron respondidas mediante el oficio N° AGRH-OSC-SE-OF-01-2023**,** del 19 de enero de 2023, emitido por el Jefe de la Oficina de Servicio Civil-Sector Salud y Economía:

> *"… a. ¿Por qué se realizaron movimientos de personal de mi representada estando incapacitada?*
> *b. ¿Por qué se dieron variaciones en los depósitos de pago de subsidio por enfermedad del Régimen del Servicio Civil, si el cálculo se hace con los primeros treinta días de incapacitada?*
> *c. ¿Por qué le realizaron pagos de salario en lugar del subsidio por enfermedad, en varios meses y en diferentes años, estando incapacitada, ¿afectando así su economía?..."*

Previo a evacuar la consulta, resulta conveniente indicar que, es política de esta Sede, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública.

Ahora bien, vista y analizada la consulta presentada, le manifestamos que, en el caso de conflictos por pagos salariales, subsidios por enfermedad, traslados de personal, son exclusivos y corresponden a la Administración Activa, en este caso al Ministerio de Salud, es quien debe evacuar las interrogantes que tenga la persona servidora, sobre los pagos y movimientos de personal realizados, durante sus periodos de incapacidad.

Por otra parte, es importante aclarar, que con respecto al artículo 34 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que refiere a subsidios por enfermedad, su aplicación corresponde a cada Administración Activa, a la vista de que la persona servidora, labora para el Ministerio de Salud, quién conoce las condiciones laborales, y los rubros económicos que percibe, y no corresponde a la Dirección General intervenir en las mismas.

En ese orden de ideas, es importante señalar que la resolución DG-347-2011 de fecha 1 de julio del 2011, emitida por esta Dirección General, promulga una serie de normas a las diversas instancias que integran el Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil. En lo que interesa, en el artículo 6 de la misma menciona las atribuciones de las Oficinas de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil, específicamente en lo que interesa, el inciso dd) señala:

> "Registrar, tramitar, controlar y actualizar: los presupuestos, relación de puestos, movimientos de personal, planillas, cálculos salariales, reajustes, actualización de expedientes y prontuarios; emisión de constancias y certificaciones de experiencia, anualidades, salario, y otras similares a solicitud del interesado, según lo estipulado en el artículo 25 y 45 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil."

Como puede ver la anterior norma, permite que las Oficinas de Recursos Humanos realicen los trámites y diligencias necesarias relacionadas con la planilla y salarios de los servidores, dentro de lo cual estarían las deducciones por diversos conceptos, pues son dichas instancias las que tienen la información histórica y laboral de sus personas funcionarias, misma que reposa en sus bases de datos y expedientes personales.
Sobre las reclamaciones por usted planteadas en cuanto al manejo que se le ha dado a los pagos realizados por la Administración Activa, en vista de las incapacidades de la doctora Quesada Gutiérrez, podrá presentar su disconformidad ante el Tribunal de Servicio Civil, una vez agotada la vía administrativa dentro del Ministerio de Salud, tal y como se encuentra establecido en el artículo 88, del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que dicta lo siguiente:

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

> *a) Si se tratare de reclamos contra los jefes inmediatos de cualquier órgano, antes de recurrir al Tribunal de Servicio Civil, deberá agotarse la vía administrativa, a cuyos efectos deberá obtenerse un primer pronunciamiento del superior jerarca de la dependencia de que se trate, y un segundo pronunciamiento del Ministro respectivo. Si el reclamo se presentaré contra un acto del propio Ministro, no se requiere más trámite que impugnarlo directamente ante dicho funcionario. En estos últimos dos casos, tanto el jerarca como el Ministro, tendrán un plazo máximo de ocho días hábiles para resolver lo procedente, entendiéndose que el mismo se tendrá por agotado si no se diere respuesta durante su transcurso;*
>
> *b) Cumplido el trámite anterior, si el servidor persistiere en su reclamo, podrá recurrir ante el Tribunal, llenando al efecto los requisitos establecidos en el artículo 81 de este Reglamento. El Tribunal ordenará levantar información por medio de la Dirección General, si así lo estimare necesario para dictar su fallo, que será definitivo; y*
>
> *c) La Dirección General cumplirá, en lo que fuere dable, las disposiciones del inciso e) del artículo 43 del Estatuto, y tramitará las respectivas diligencias con intervención del reclamante y del jefe contra quien se dirija la acción. Sin embargo, una vez levantada la información y antes de ser devuelto el expediente al Tribunal, se concederá audiencia al respectivo Ministro, cuando no haya sido parte del asunto, para lo que estime conveniente proponer o manifestar"…."*

En vista de la normativa citada, se observa, que si la persona servidora, se encuentra en un conflicto con la Administración Activa, como aparentemente sucede en este caso sobre las remuneraciones percibidas en lo que refiere durante a su periodo de incapacidad, existe un mecanismo, donde se puede recurrir a una instancia superior como lo es el Tribunal de Servicio Civil, y plantear su respectivo reclamo.
Además, se observa que sobre lo manifestado en el Oficio de cita, el mismo refiere al pago de Dedicación Exclusiva; sobre este rubro este el mismo no es parte del salario base, sino que es un plus salarial que se otorga vía contractual y por lo tanto es potestad de la Administración Activa la aplicación del mismo, como se encuentra establecido en la Resolución DG-254-2009 del 12 de agosto de 2009, y sus reformas, que dicta lo siguiente:

> *"…Artículo 1.- Se entiende por "Dedicación exclusiva", el régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto. …"*

Conviene señalar que es la Administración Activa, quien tomando en consideración conforme sus potestades, es quien decide si firma o no dicho contrato, o bien, renovarlo con la persona servidora, y es importante aclarar que le corresponde resolver cualquier reclamo, según sus competencias exclusivas y excluyentes como Administración Activa

Ahora bien, conviene señalar sobre los movimientos de personal, que estos son realizados por el Jerarca de cada Institución, tal y como lo establecen el artículo 140 inciso 2), de la Constitución Política, como el 104 inciso c).1 de la Ley General de la Administración Pública, al señalar:

> *"…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****(…)*
>
> *"… 1. (...)* ***el jerarca podrá nombrar, disciplinar y remover a todos los servidores del ente****, de conformidad con los artículos 191, 192 y de la Constitución Política. …"* (El destacado es propio)

Finalmente es oportuno manifestarle que tanto la Asesoría Jurídica, como el Área de Organización del Trabajo y Compensaciones, de esta Dirección General, coincidimos con el contenido del Oficio N° AGRH-OSC-SE-OF-01-2023**,** del 19 de enero de 2023, emitido por la Oficina de Servicio Civil-Sector Salud y Economía, que la interrogante planteada es de resorte interno y de resolución exclusiva del Ministerio de Salud, al ser esta Institución el patrono de su representada.

Con estas consideraciones damos por atendida la consulta;

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA | **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y COMPENSACIONES**

Karol Ramírez Brenes
ABOGADA

César Alvarado Alvarado
JEFE UNIDAD DE COMPENSACIONES

01 de marzo del 2023
AJ-OF-103-2023

Señora:
Wendollyn Morales
Correo electrónico: vane_120112@hotmail.com

ASUNTO: Consulta sobre pago de prohibición.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, procedo a dar respuesta a su consulta remitida vía correo electrónico el 22 de febrero del 2023, mediante el cual indica:

> *"(…) Una persona que ingresó a laborar en el año 2018, es decir, antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635, el cual obtuvo y disfrutó los porcentajes de prohibición anteriores a dicha ley. Actualmente, la persona se encuentra en un puesto profesional 1B a raíz de un nombramiento que se realizó hace aproximadamente hace (sic) dos años y que en la actualidad cuenta con un 65 % de prohibición. Ahora, dicha persona se encuentra en un concurso interno y fue seleccionada en una plaza de técnico de ingresos en propiedad, sin embargo, entre las condiciones del puesto indican que, por encontrarse la plaza vacante, dicha persona funcionaria perdería el 65% de prohibición que tiene actualmente, quedando únicamente con el salario base y anualidades. Dicha situación, afectaría directamente a la persona funcionaria con la pérdida de dicho porcentaje, debido a que en el mismo concurso interno tiene posibilidades de obtener la propiedad en otro puesto, esto debido a que puede ser parte de otras nóminas en donde las plazas no estén vacantes actualmente u obtener la propiedad en un puesto profesional 1B (…)"*
>
> *"(…)*
> *Al analizar la normativa y los textos obtenidos de los criterios jurídicos, se logra evidenciar que en reiteradas ocasiones se indica que, los porcentajes adquiridos previo a la entrada en vigencia de la Ley 9635, no pueden ser modificados, ni siquiera cuando se realice cualquier tipo de movimiento como ascenso, descenso, entre otros. Para este caso en particular el porcentaje se está eliminando en su totalidad, afectando directamente a la persona funcionaria debido a que el salario está disminuyendo, no se le están manteniendo las condiciones con las cuales fue contratada. Aun cuando el nuevo puesto en propiedad es similar al desempeñado años atrás y con el porcentaje de prohibición del 65%, es decir, un técnico de ingresos. Además, cabe mencionar que no se está cesando a la persona, por lo tanto, mantiene la continuidad con el*

Estado y en la misma institución, sin embargo, los derechos adquiridos por la persona parecen ser eliminados por un tema de condición del puesto, en este caso por estar vacante. Lo cual, parece incorrecto porque la normativa indica completamente lo contrario. ***Consulta:*** *Indicarme si esta persona funcionaria debe mantener su porcentaje de prohibición al 65%, aunque dicho puesto se encuentre vacante, lo cual no tiene relación con los derechos adquiridos por la persona funcionaria desde antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635. (…)"*

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

Ahora bien, resulta conveniente indicar que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de un criterio jurídico que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Lo anterior por cuanto la descripción del caso planteado, es un asunto de resorte interno, en los términos de los numerales 1) y 2) incisos a) del artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública, que señalan:

"Artículo 28.-
1. El Ministro será el órgano jerárquico superior del respectivo Ministerio.
2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:
a) Dirigir y coordinar todos los servicios del Ministerio".

Efectuada la aclaración anterior, se debe indicar que la resolución del caso planteado es de competencia del órgano superior jerárquico de la Institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil respectiva, dado que los supuestos planteados en su consulta son de competencia propia de la Administración Activa, y no de esta Dependencia.

Pese a lo antes expuesto, se considera prudente recordarle que, luego de que la Administración Activa resuelva lo que corresponda sobre el caso concreto, si un servidor no obtiene respuesta satisfactoria a sus pretensiones dentro del centro de trabajo para el cual presta sus servicios, puede si a bien lo tiene, acudir al Tribunal de Servicio Civil, observando el procedimiento de reclamo que establece el artículo 88, incisos a) y b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, o a las instancias que considere pertinentes.

Para los primeros efectos, debe atenderse lo que señala el artículo 88 incisos a) y b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que disponen en lo que interesa:

> *(…) "Artículo 88.- En toda reclamación contra disposiciones o resoluciones de los jefes, cuando el servidor alegue perjuicio causado por ella, se observarán las siguientes reglas:*
>
> *a) Si se formulare petición o reclamo ante la Dirección General de Servicio Civil, ésta contará con un plazo máximo de dos meses para pronunciarse. Si se tratare de reclamos contra los jefes inmediatos de cualquier órgano, antes de recurrir al Tribunal de Servicio Civil, deberá agotarse la vía administrativa, a cuyos efectos deberá obtenerse un primer pronunciamiento del superior Jerarca de la Dependencia de que se trate, y un segundo pronunciamiento del Ministerio respectivo. Si el reclamo se presentare contra un acto del propio Ministro, no se requiere más trámite que impugnarlo directamente ante dicho funcionario.*
>
> *En estos dos últimos casos, tanto el jerarca como el Ministro, tendrán un plazo máximo de ocho días hábiles para resolver lo procedente, entendiéndose que el mismo se tendrá por agotado si no se diere respuesta durante su transcurso;*
>
> *b) Cumplido el trámite anterior, si el servidor persistiere en su reclamo, podrá recurrir ante el Tribunal, llenando al efecto los requisitos establecidos en el artículo 81 de este Reglamento. El Tribunal ordenará levantar información por medio de la Dirección General, si así lo estimare necesario para dictar su fallo, que será definitivo; y" (…)*

Asimismo, se aclara que esta Asesoría Jurídica no está facultada para revisar en la vía consultiva la legalidad de las actuaciones de la Administración, lo cual resulta ajeno a nuestra función e implicaría invadir una competencia ajena.

No obstante esto, y a manera de colaboración, debe indicarse que, una vez vista y analizada la consulta planteada, es necesario definir el concepto de pago de compensación por prohibición, el cual se encuentra en la ley N° 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, capitulo III, artículo 27 inciso 5 el cual indica:

> *(…) Prohibición: restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta de tales servidores a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido*

encomendadas. Todo funcionario público que reciba el pago por prohibición tendrá imposibilidad de desempeñar su profesión o profesiones en cualquier otro puesto, en el sector público o privado, estén o no relacionadas con su cargo, sean retribuidas mediante sueldo, salario, dietas, honorarios o cualquier otra forma, en dinero o en especie, o incluso ad honorem (…)

Por su parte, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en sentencia N° 327 de las 9:15 horas del 13 de abril del 2012, externó:

"(…) ese instituto supone una restricción al ejercicio profesional (véase artículos 56 y 74 de la Constitución Política), pues los funcionarios y funcionarias sujetos a ésta se encuentran imposibilitados en forma absoluta para el ejercicio de otros cargos públicos, así como para desempeñar, en la empresa privada, actividades relativas a los puestos que ocupan en la Administración Pública e inclusive ajenas a esos puestos, salvo las excepciones que la ley establezca en cada caso. Lo anterior es así, en tutela del interés público y con sustento en un alto contenido ético, tendiente a impedirle a quien desempeñe determinados puestos en la Administración Pública destinar su tiempo a otras actividades en el campo privado, pues con ello se podría afectar la necesaria intensidad
en el cumplimiento de las actividades propias de la función, o bien, generarse una indeseable confusión, en los intereses de uno u otro campo (el privado y el público), lo que eventualmente supondría el
sacrificio del interés público en beneficio del interés privado. Así, según se desprende de lo expuesto, la prohibición constituye una limitación a un derecho fundamental (la libertad de trabajo) ***y, por ende, su imposición es reserva de ley*** *(…) Lo subrayado no corresponde al original.*

De lo anterior se extrae que la prohibición corresponde a una restricción para el funcionario público, de no poder ejercer su profesión liberalmente y por ende se le brinda una retribución económica. Es importante mencionar que, para que exista esta prohibición, debe estar establecido por reserva de ley, dicho en otras palabras,
existir una norma legal que establezca la prohibición y que autorice la retribución económica al funcionario.

Ahora bien, con relación a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H, en lo referente al pago de incentivos y compensaciones aplicables al sector público, es menester indicar que esta Asesoría Jurídica, ha emitido los criterios jurídicos N° AJ-OF-554-2018 del 20 de diciembre del 2018 y N° AJ-OF-013-2019 del 15 de enero de 2019, en los cuales se ha manifestado respecto del pago de compensación por prohibición, incentivos y otras compensaciones otorgados a funcionarios púbicos previo a la entrada en vigencia de la ley, los cuales concluyen que deben mantenerse incólumes siempre y cuando exista una continuidad en la relación de servicios, de conformidad con la Teoría del Estado como Patrono Único. Y es así como lo define la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 en el Transitorio XXV el cual indica:

> *(…) TRANSITORIO XXV. El salario total de los servidores que se encuentren activos en las instituciones contempladas en el artículo 26 a la entrada en vigencia de esta ley no podrá ser disminuido y* ***se les respetarán los derechos adquiridos que ostenten*** *(…) (El resaltado no pertenece al texto original)*

En ese mismo sentido el inciso d) del artículo 10 del Reglamento de la Ley 9635, indica:

> *(…) Artículo 10.- Servidores sujetos al régimen de prohibición previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635. Los porcentajes señalados en el artículo 36 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N°2166, de 9 de octubre de 1957, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley****, no resultan aplicables a:***
> *(…)*
> *c) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en la misma organización en la que se labora o entre instituciones, órganos y empresas del Estado indicadas en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957,* ***siempre que el servidor se hubiese encontrado sujeto a algún régimen de prohibición, previo a la publicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas****, Ley N°9635, de 3 de diciembre de 2018 y siempre que exista continuidad laboral. (…) (El resaltado no es parte original del texto)*

De la normativa anterior podemos concluir que la administración debe considerar a efectos de reconocer el porcentaje del pago de la compensación económica por concepto de prohibición, si el funcionario estuvo o no sujeto a ese pago previamente a la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Esta
posición ha sido compartida por la Procuraduría General de la Republica en su criterio N° 116 del 02 de abril de 2020 al indicar:

> *(…) En el caso de ascensos lo importante para mantener los porcentajes de compensación económica anteriormente previstos, no es que el puesto al que se es promovido esté sujeto a la prohibición, sino* ***que el servidor ascendido se hubiese encontrado sujeto a algún régimen de prohibición previo a la publicación de la Ley N° 9635*** *(…) (El resaltado no pertenece al texto original)*

De esta manera se deduce, que el pago de compensación por prohibición de un funcionario que cambia de un puesto a otro dentro del Estado depende de las condiciones y la situación jurídica en que se encontraba previo a dicho movimiento, ya que los derechos adquiridos, como lo es el porcentaje aplicable al pago de compensación por prohibición se mantienen.

No obstante, es importante mencionar que se debe validar que el puesto al que será promovido el funcionario cumpla con el requisito de reserva de ley, en otras palabras, que dicho puesto se encuentre autorizado dentro de una normativa para tener el pago de compensación por prohibición.

Por lo tanto, se concluyen dos aspectos importantes para la aplicación del pago por prohibición, el primero de ellos es con relación al porcentaje que se debe pagar, esto

dependerá si el funcionario antes de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas ya se encontraba sujeto a algún régimen de pago por prohibición, si es así, le aplicaría un 65% y el segundo aspecto es que el puesto que vaya a ejercer el funcionario, por ley tenga la disposición de aplicar este pago por compensación.

Con estas consideraciones, se da por atendida la consulta planteada.

Atentamente,
ASESORÍA JURÍDICA

Ariana Badilla Ureña.
ABOGADA

12 de mayo de 2023
AJ-OF-322-2023

Señor
Carlos Andrés Sanabria Vargas
Subdirector, Dirección Ejecutiva
Dirección Nacional de Notariado

Asunto: Respuesta al Oficio N° DNN-DNN-DE-OF-655-2022.

Estimado señor:

Atendiendo instrucciones y por encargo del señor Director General, se atiende la consulta realizada con los Oficios: N° DNN-DE-OF-522-2021 y DNN-DNN-DE-OF-655-2022, trasladados a esta Asesoría Jurídica, vía correo electrónico, el 29 de marzo de 2022, que en lo que interesa señalan:

> *"... a tenor de lo expuesto en el Criterio Jurídico número DNN-UAJ-C-0053-2021 del 27 de setiembre de 2021, … la Dirección Nacional de Notariado* ***considera que resolver reclamos administrativos en atención a lo dispuesto por la Circular DG-CIR-008-2018 del 3 de julio del 2018, podría causar un perjuicio en los derechos e igualdad salarial de los servidores públicos, y eventualmente violentar el Principio de Legalidad****; por lo que respetuosamente se solicita a este órgano especializado y competente para regir los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, reconsiderar o reinterpretar lo dispuesto en la Circular DG-CIR-008-2018 del 3 de julio del 2018; a efectos de que esta Administración no incurra eventualmente en un enriquecimiento ilícito y casualmente no se vea en la posibilidad de tener que pagar intereses y costas en futuros procesos judiciales."* (El resaltado es propio)

Una vez vista la interrogante planteada y previo a responderla, es conveniente citar las competencias de esta Asesoría Jurídica, que se encuentran delimitadas en el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, que en el inciso a) del artículo 7, señala:

> *"…* ***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 subrayado no corresponde al original)*

Bajo ese marco regulatorio, las consultas de naturaleza jurídica deben versar sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento; en igual sentido, debe aclararse que en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, **no es posible la emisión de criterio alguno que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, en otros términos, está vedada la intervención de esta Dependencia, en aspectos internos que son propios de la Administración Activa**.

Ahora bien, considerando el criterio jurídico contenido en el Oficio N° DNN-UAJ-C-0053-2021 del 27 de setiembre de 2021, suscrito por la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Notariado, que analiza los antecedentes y el proceso histórico de la reforma operada por esta Dirección General al Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, con el Decreto Ejecutivo N° 41071 del 2 de abril de 2018, publicado en el Alcance N° 86 de La Gaceta N° 73 del 26 de abril de 2018; concluyendo que:

> *"(…) el pago del reconocimiento de las diferencias salariales se produce desde el momento mismo en que cambiaron de forma sustancial y permanente las funciones, por lo que su reconocimiento* ***no puede depender de la fecha de la nota de autorización emitida por el jerarca institucional o jefe autorizado; tal y como lo señala la Circular DG-CIR-008-2018*** *(…)*
>
> *Establecer tal limitante o condicionante para los casos de reasignación…* ***podría transgredir los principios de legalidad, primacía de la realizar, igualdad salarial, jerarquía de la normas y reserva de ley, así como violentar consecuentemente el ordenamiento jurídico****.*
>
> *Toda vez que el pretender aplicar una normativa* ***que para la fecha de emisión de la Circular DG-CIR-008-2018… ya no se encuentra vigente… podría generar un enriquecimiento sin causa para la Administración Pública****; así como eventualmente causar un perjuicio en los derechos e igualdad de los servidores públicos (…)*
>
> *Es por ello… que debería la Administración Pública resolver los procesos de reasignaciones de puestos conforme lo dispuesto en el vigente articulado 117 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, es decir, sin establecer distinción o condicionamiento alguno (…)"*

En primera instancia, y para efectos de responder las inquietudes planteadas, se cita el numeral 118 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que disponía:

> ***"Artículo 118.-*** *Los jefes de las unidades o dependencias en donde ocurran cambios en las tareas y responsabilidades de los puestos* ***debe informar de ellos al jerarca o jefe autorizado de la institución, para que decida si deben consolidarse o volver al estado original dichas tareas y responsabilidades****.*
>
> *Si se determina su consolidación,* ***se debe comunicar a la oficina de recursos humanos para que analice la factibilidad de tramitar la reasignación del puesto****, conforme lo dispone el inciso b) del artículo 111 de este Reglamento."*

En igual sentido, se cita la Circular N° DG-008-2016 del 24 de agosto de 2016, emitida por esta Dirección General, en los puntos 2.2, 2.4 y 2.9, que señala sobre el proceso de reasignación, lo siguiente:

> *"2.2. Conforme con lo señalado en el párrafo primero del artículo 118 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, los Jefes de las unidades o dependencias administrativas en donde ocurran los cambios en las tareas y responsabilidades de los puestos,* ***deben informar de ellos al Jerarca o Jefe autorizado de la institución correspondiente, para que éste decida si las mismas deben consolidarse, o en su defecto, volver a su estado original****.*
> *(…)*
> *2.5.* ***Si el Jerarca o Jefe autorizado, considerando los elementos indicados, decide que las tareas y responsabilidades se pueden consolidar, solicitará a la OGEREH, que proceda con lo que corresponda, según lo establece el Capítulo XI del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil****.*
> *(…)*
> *2.9. Cabe indicar, que el plazo otorgado para la aplicación de lo normado en el Artículo 109 del RESC ya venció, por lo (sic)* ***se insta a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos para que siga atenta a los casos en los que se incumpla con la autorización dispuesta en el Artículo 118 de dicho Reglamento****, y que vienen realizando tareas de mayor o menor nivel por un período superior a los seis meses, interviniendo así para que los jefes de unidades pongan a derecho esta situación, dando por cumplido el periodo de consolidación en caso de existir anuencia por parte del máximo jerarca o jefe autorizado para el cambio sustancial y permanente en las tareas del puesto que se trate, y por consiguiente, efectuar el estudio de clasificación que se requiera."* (El resaltado es propio)

Ahora bien, de conformidad con la reforma operada al artículo 118 con el Decreto Ejecutivo N° 41071 del 2 de abril de 2018, es conveniente indicar que el citado numeral se modificó para que a partir de esa data disponga:

> *"Artículo 118.- Los jefes de las unidades o dependencias en donde puedan ocurrir cambios en las tareas y responsabilidades de los puestos,* ***previamente deben obtener la autorización del jerarca o jefe autorizado de la institución para iniciar la consolidación de dichas tareas y responsabilidades.***
>
> *Para ello, el jerarca debe requerir a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos que analice la factibilidad de tramitar la reasignación del puesto, conforme lo dispone el inciso b) del artículo 111 de este Reglamento.*
>
> *Con el análisis de factibilidad,* ***el jerarca o jefe autorizado de la institución decidirá si autoriza o no el inicio de la consolidación de las tareas y responsabilidades del puesto y fijará la fecha de inicio****."*

Conteste con lo expuesto, debe considerarse que, del marco regulatorio citado, clara y categóricamente se concluye que un requisito *sine qua non*, para efectos de reasignación, tanto en la normativa vigente como en la anterior, lo constituye la autorización del jerarca o jefe autorizado, es decir, las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las instituciones cubiertas por el Régimen Estatutario, previo a dar inicio al procedimiento de

reasignación de un puesto, debían y deben contar con la autorización del jerarca institucional, toda vez que es éste el llamado a decidir si las funciones deben o no consolidarse; lo que implica que es a partir de ese aval que se inicia el citado proceso.

Asimismo, debe considerarse que el numeral 2.4 de la Circular N° DG-008-2016 del 24 de agosto de 2016, señala que el jerarca institucional, previo a autorizar y dar el visto bueno para consolidar o no las funciones de un puesto, tiene la obligación de considerar si se cumplen los siguientes elementos:

1. Existencia y disponibilidad de recursos y ciclo presupuestario, que le permita solventar una eventual erogación económica;

2. Conveniencia y oportunidad del cambio de tareas y responsabilidades al puesto y;

3. Cumplimiento de requisitos del ocupante.

Bajo ese iter lógico, con total claridad se denota que el contenido de la Circular N° DG-CIR-008-2018 del 3 de julio del 2018, emitida por esta Dirección General, de ninguna forma transgrede los principios de legalidad, jerarquía de las normas y/o reserva de ley, pues se ajusta a cabalidad a lo dispuesto por en el canon 118 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, toda vez que su contenido se limita a aclarar el proceder de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las instituciones cubiertas por el Régimen de Méritos, para la realización de los estudios de reasignación de puestos a la luz de los cambios operados con el Decreto Ejecutivo N° 41071 del 2 de abril de 2018, tal y como lo señala la citada circular, al disponer:

> *"(…) Mediante Decreto Ejecutivo Nº 41071-MP del 2 de abril del 2018, publicado en el Diario La Gaceta Nº 73 del 26 de abril del 2018, se modifican los artículos 109, 111 incisos a) y b), 117 y 118 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, incorporando cambios sustanciales a la norma que ha imperado para realizar los estudios de reasignación de puestos.*
>
> ***Producto de diversas consultas que han presentado los operadores del sistema, sobre la aplicación de dichas modificaciones con respecto a los casos pendientes de trámite, se emiten las siguientes aclaraciones*** *(…)"*

Corolario de lo expuesto, considera oportuno esta Dirección General, aclarar que al entrar la reforma operada a los numerales 109, 111 incisos a) y b), 117 y 118 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, a partir de publicación; es decir a partir del 26 de abril de 2018, las normas anteriores no perdieron su eficacia, por ende; los procesos que iniciaron a luz de estas regulaciones deben continuar su proceso al margen de esa normativa hasta su conclusión.

Lo anterior, pues como bien lo ha señalado la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° PGR-C-038-2023 del 6 de marzo de 2023, pese a que todo acto de derogatoria expresa consiste en cesar la eficacia de una norma, lo cierto es que no en algunos casos esa pérdida de eficacia no se produce de manera instantánea a la derogación, pues la vieja ley puede continuar surtiendo efectos. Respecto a este particular dicho Órgano Consultor ha sostenido que:

"(...) Para que la configuración del efecto derogatorio como cesación de la eficacia fuera correcta, sería necesario que la ley derogatoria se subrogara inmediatamente a la ley derogada en la regulación de la materia que se trate –o, en su caso, que desregulara con la misma inmediatez esa materia, dejando un espacio normativamente vacío y libre -; es decir, ***sería preciso que la sucesión de leyes en el tiempo como consecuencia de la derogación tuviera lugar por medio de cortes limpios, de suerte que no se diera jamás una superposición entre la antigua y la nueva ley****. La más elemental experiencia enseña, no obstante, que sólo en contadas ocasiones las cosas se desarrollan con tanta sencillez. Antes, al contrario, lo normal –no sólo estadísticamente, sino incluso desde el punto de vista del funcionamiento fisiológico del ordenamiento- es que durante un lapso de tiempo más o menos extenso la vieja ley deba seguir siendo aplicada". (DIEZ-PICAZO, Luis María. "La derogación de las leyes". Editorial Civitas, S.A., Madrid, 1990, págs. 161-162).*

Por ello, resulta más ajustado definir el efecto derogatorio como cesación de la vigencia; entendida ésta como "la pertenencia actual y activa de una norma en el ordenamiento, de manera que es potencialmente capaz de regular todas las situaciones subsumibles en su supuesto de hecho" (DIEZ-PICAZO, Ibídem, pág. 162).

Esa distinción entre vigencia y eficacia es relevante, pues hay supuestos en los cuales es posible la eficacia de leyes que ya no están vigentes. "Piénsese en el supuesto normal de una ley derogada que, según es generalmente admitido, continúa rigiendo las situaciones nacidas durante su período de vigencia" (Idib. pág. 168). (…)"

Si bien este supuesto claramente supone un conflicto para el operador jurídico, como bien lo señala el ente consultor máximo, lo cierto es que para resolver tal problemática se cuenta con el principio de irretroactividad de las leyes, consagrado en el canon 129[1] de nuestra Carta Magna; así como en los numerales 7[2] y 8[3] del Código Civil, y según el cual **las leyes no poseen efecto retroactivo para regular situaciones nacidas bajo el imperio de una ley derogada, salvo que esta de manera expresa establezca lo contrario. Sobre este particular el dictamen referido señala:**

"(…) ***Es preciso recordar que, a la luz de lo establecido en los artículos 129 de la Carta Fundamental y 7 del Código Civil, existe en nuestro ordenamiento una presunción iuris tantum de irretroactividad de las leyes.*** *Ello significa que, a menos que establezcan de modo expreso otra cosa,* ***las leyes no poseen efecto retroactivo para regular situaciones nacidas bajo el imperio de la ley derogada, que aún no se han extinguido en el momento de la entrada en vigor de la ley nueva.***

---

1 "ARTÍCULO 129.- Las leyes son obligatorias y surten efectos desde el día que ellas designen; a falta de este requisito, diez días después de su publicación en el Diario Oficial. (…)"
2 ARTÍCULO 7º- Las leyes entrarán en vigor diez días después de su completa y correcta publicación en el diario oficial "La Gaceta", si en ellas no se dispone otra cosa. (…)
3 ARTÍCULO 8º- Las leyes sólo se derogan por otras posteriores y contra su observancia no puede alegarse desuso ni costumbre o práctica en contrario. La derogatoria tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá también a todo aquello que en la ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior. (…)

(…)
Por consiguiente, ***el principio general aplicable en esta hipótesis es la ultraactividad de la norma anterior con respecto a las situaciones originadas o nacidas con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma reglamentaria****, máxime que no existe otra norma de conflicto aplicable al caso,* ***dado que al producirse la reforma no se estableció ninguna disposición de derecho transitorio que viniera a ordenar otra cosa****.*

Es importante llamar la atención sobre el hecho de que admitir lo contrario *(pretendiendo pasar este tipo de obligaciones anteriores a un proceso de cobro tramitado por las superintendencias),* ***implicaría violar el principio de irretroactividad de la ley (Artículo 34 constitucional), pues estaríamos aplicando un nuevo texto reglamentario a situaciones jurídicas nacidas al amparo de la normativa anterior*** *(…)"*

Continúa rezando el dictamen que no ocupa:

"(…) A mayor abundamiento, es importante recalcar que esta conclusión se ajusta al aforismo denominado tempus regit actum, expresión referida a que ***la norma aplicable es la vigente al momento en que se realiza el negocio jurídico, o bien, que surge la situación jurídica de que se trate.*** *... Sobre este principio, podemos acudir a las siguientes consideraciones:*
(…)
Principio de irretroactividad. Ordena la aplicación de la norma en vigor en el momento del hecho juzgado. «El principio general que inspira nuestro ordenamiento tempus regit actum supone la irretroactividad de las normas, tal como proclama el art. 2.3 CC en aras al principio de seguridad jurídica que informa nuestra constitución (art. 9.3) que impide someter a su imperio las relaciones jurídicas anteriores, ni cabe una interpretación extensiva a supuestos no expresamente comprendidos en ellas […], por lo cual el límite de dicho artículo hay que considerarlo referido a las limitaciones introducidas en el ámbito de los derechos fundamentales y de las libertades públicas» (STS, 1.a, 10-VII-2014, rec. 1858/2012). (…)

Este principio también puede y debe ser analizado desde el punto de vista del Derecho Constitucional que, al fin y al cabo, es el Derecho común de todo el ordenamiento jurídico... El hecho de que las leyes nazcan con una presunción de validez no atenúa estas exigencias. Al contrario, las acentúa. Una ley en vigor implica toda una serie de actos jurídicos, todos los cuales parecen padecer una «cierta interinidad» de validez a la espera de que se pronuncie el Tribunal Constitucional. Si, además, se trata de Estatutos de Autonomía, dada su posición en el bloque de constitucionalidad, esta necesidad adquiere caracteres perentorios. ***Todas las normas, y los Estatutos de Autonomía en particular, deben ser enjuiciados a la luz de la situación existente en el momento de su aprobación, ateniéndose a la norma en sí misma y con contraste único y exclusivo con la Constitución. Lo contrario supondría violar los principios anteriormente descritos.*** *Ello es una exigencia, además, del control abstracto, como es el presente caso, de las normas. En cambio, el control concreto, realizado fundamentalmente a través de la cuestión de inconstitucionalidad, no queda afectado por estos principios, pues el problema surge en el campo de la aplicación concreta de la norma."*

Consecuencia de lo externado, esta Dependencia reitera que los procesos de estudio de reasignación deben tramitarse con la normativa vigente y aplicable al momento en que el jerarca institucional (o la persona en que este delegará tal labor), haya realizado la autorización, o haya otorgado el visto bueno para consolidar o no las funciones de un determinado puesto; pues como ya se mencionó, ese es el momento en que inicia a dicho proceso. En ese tanto no encuentra esta Dirección General motivos de hechos o de derecho, ni elementos que violenten los principios constitucionales de legalidad, primacía de la realidad, igualdad salarial, jerarquía de la normas y reserva de ley; que fundamenten reinterpretar o reconsiderar lo dispuesto en la Circular N° DG-008-2016 del 24 de agosto de 2016; por lo tanto, esta se debe mantener incólume.

Ahora bien, en lo que refiere a la resolución de reclamos tramitados en sede administrativa generados a raíz del reconocimiento de diferencias salariales producto de reasignaciones, la Procuraduría General de la República con el Dictamen N° C-088-2018 del 2 de mayo de 2018, concluyó:

> *"(…) La Procuraduría General ha reconocido que la jurisprudencia judicial de las Salas de Casación, relativa a varios casos similares con una misma interpretación jurídica, (arts. 9 del Código Civil ,7.1 y 8 de la LGAP y 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial), como la aludida en esta consulta,* ***puede ser considerada a efectos de adoptar decisiones administrativas, ya sea frente a reclamos concretos o a través del procedimiento especial de extensión*** *y adaptación de la jurisprudencia a terceros -art. 185 del Código Procesal Contencioso Administrativo- (Dictámenes C-299-2012, C-371-2014, C-207-2015 y C-207-2016).*
>
> *Pero como dicha norma no escrita ha fundamentado un cambio normativo, más concretamente, la reforma introducida por el Decreto Ejecutivo No. 41071-MP al artículo 117 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil,* ***será con base en dicha norma escrita, acorde con la jurisprudencia referida, que deberá resolver la Administración Pública lo concernido en esta consulta***[4]*."*

En ese tanto, considera esta Dirección General, que para la resolución del caso planteado la Administración Activa, sea la Dirección Nacional de Notariado, cuenta con los criterios hermenéuticos y jurídicos necesarios a fin de lograr una solución justa y acorde con el ordenamiento jurídico para resolver cada caso en concreto. Aunado a lo anterior, resulta menester indicar que de conformidad con el contenido del numeral 28 de la Ley General de la Administración, es competencia del órgano superior jerárquico de la Institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil respectiva, y no de esta Asesoría Jurídica; determinar cómo resolver los reclamos administrativos que las personas funcionarias planteen ante esa instancia.

---

4 En concreto se consulta:
¿Procede que en sede administrativa se resuelvan ***los reclamos para el reconocimiento de diferencias salarias*** *(sic)* ***producto de reasignaciones****, en los mismos términos que ha resuelto la Sala Segunda desaplicando con ello, lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento al (sic) Estatuto de Servicio Civil a fin de evitar el pago de costas e intereses?*

En otro orden de ideas, considera oportuno esta Dependencia recordarle a la entidad consultante que, desde el 31 de diciembre de 2018, con la promulgación de la Directriz Nº 003-H[5] del 1 de junio de 2018, emitida por el señor Presidente de la República y la señora Ministra de Hacienda, se prohibió a los Ministerios, Órganos Desconcentrados y entidades cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, iniciar nuevos procesos de reasignación de puestos; en igual sentido los Decretos Ejecutivos número: 41617-H del 8 de marzo de 2019[6], 42909-H[7] del 4 de marzo de 2021 y 43466-H[8] del 30 de marzo de 2023, hicieron extensiva esta regulación, con la excepción de las reasignación descendentes u horizontales en las que mantenga el mismo nivel salarial.

Finalmente, debe señalarse que, pese al análisis anteriormente desarrollado, el presente criterio se encuentra sujeto a las eventuales interpretaciones auténticas que realice la Asamblea Legislativa, a los criterios que emitan la Procuraduría General de la República y la Contraloría General de la República o a lo dispuesto en las resoluciones dictadas en Sede Judicial.

Con las anteriores consideraciones se da por atendida su consulta.

ASESORÍA JURÍDICA

Jaklin Urbina Álvarez
ABOGADA

CC.
Sr. Francisco Chang Vargas, Director General de Servicio Civil
Srita. Gabriela Maria Serrano Chinchilla, Jefa de Despacho

---

5 *Artículo 20- Los ministerios, órganos desconcentrados y entidades cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria en lo que resta del 2018 no podrán iniciar nuevos procesos de reasignación de puestos.*
Conforme a lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, los procesos ya iniciados, en los que los cambios de funciones ya se han autorizado y consecuentemente las nuevas funciones ya se ejecutan y/o aquellos en los que los estudios de reasignación ya se están elaborando podrán continuarse.

6 *Artículo 59.-No se permitirán las reasignaciones de puestos ocupados en propiedad y vacantes, para las entidades públicas, ministerios y órganos desconcentrados. Con excepción de aquellas reasignaciones que sean descendentes.*

7 *Artículo 60.- No se permitirán las reasignaciones de puestos ocupados en propiedad y vacantes, para los ministerios, las entidades públicas y sus órganos desconcentrados; con excepción de aquellas reasignaciones que sean descendentes o bien aquellas reasignaciones que mantengan el mismo nivel salarial.*

8 *Artículo 61.- No se permitirán las reasignaciones de puestos ocupados en propiedad y vacantes, para los ministerios, las entidades públicas y sus órganos desconcentrados; con excepción de aquellas reasignaciones que sean descendentes o bien aquellas reasignaciones que mantengan el mismo nivel salarial.*

12 de mayo de 2023
AJ-OF-322-2023

Señor
Carlos Andrés Sanabria Vargas
Subdirector, Dirección Ejecutiva
Dirección Nacional de Notariado

Asunto: Respuesta al Oficio N° DNN-DNN-DE-OF-655-2022.

Estimado señor:

Atendiendo instrucciones y por encargo del señor Director General, se atiende la consulta realizada con los Oficios: N° DNN-DE-OF-522-2021 y DNN-DNN-DE-OF-655-2022, trasladados a esta Asesoría Jurídica, vía correo electrónico, el 29 de marzo de 2022, que en lo que interesa señalan:

> *"... a tenor de lo expuesto en el Criterio Jurídico número DNN-UAJ-C-0053-2021 del 27 de setiembre de 2021, … la Dirección Nacional de Notariado* ***considera que resolver reclamos administrativos en atención a lo dispuesto por la Circular DG-CIR-008-2018 del 3 de julio del 2018, podría causar un perjuicio en los derechos e igualdad salarial de los servidores públicos, y eventualmente violentar el Principio de Legalidad****; por lo que respetuosamente se solicita a este órgano especializado y competente para regir los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, reconsiderar o reinterpretar lo dispuesto en la Circular DG-CIR-008-2018 del 3 de julio del 2018; a efectos de que esta Administración no incurra eventualmente en un enriquecimiento ilícito y casualmente no se vea en la posibilidad de tener que pagar intereses y costas en futuros procesos judiciales."* (El resaltado es propio)

Una vez vista la interrogante planteada y previo a responderla, es conveniente citar las competencias de esta Asesoría Jurídica, que se encuentran delimitadas en el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, que en el inciso a) del artículo 7, señala:

> *"…* ***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 subrayado no corresponde al original)*

Bajo ese marco regulatorio, las consultas de naturaleza jurídica deben versar sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento; en igual sentido, debe aclararse que en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, **no es posible la emisión de criterio alguno que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, en otros términos, está vedada la intervención de esta Dependencia, en aspectos internos que son propios de la Administración Activa**.

Ahora bien, considerando el criterio jurídico contenido en el Oficio N° DNN-UAJ-C-0053-2021 del 27 de setiembre de 2021, suscrito por la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Notariado, que analiza los antecedentes y el proceso histórico de la reforma operada por esta Dirección General al Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, con el Decreto Ejecutivo N° 41071 del 2 de abril de 2018, publicado en el Alcance N° 86 de La Gaceta N° 73 del 26 de abril de 2018; concluyendo que:

> *"(…) el pago del reconocimiento de las diferencias salariales se produce desde el momento mismo en que cambiaron de forma sustancial y permanente las funciones, por lo que su reconocimiento* ***no puede depender de la fecha de la nota de autorización emitida por el jerarca institucional o jefe autorizado; tal y como lo señala la Circular DG-CIR-008-2018*** *(…)*
>
> *Establecer tal limitante o condicionante para los casos de reasignación…* ***podría transgredir los principios de legalidad, primacía de la realizar, igualdad salarial, jerarquía de la normas y reserva de ley, así como violentar consecuentemente el ordenamiento jurídico****.*
>
> *Toda vez que el pretender aplicar una normativa* ***que para la fecha de emisión de la Circular DG-CIR-008-2018… ya no se encuentra vigente… podría generar un enriquecimiento sin causa para la Administración Pública****; así como eventualmente causar un perjuicio en los derechos e igualdad de los servidores públicos (…)*
>
> *Es por ello… que debería la Administración Pública resolver los procesos de reasignaciones de puestos conforme lo dispuesto en el vigente articulado 117 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, es decir, sin establecer distinción o condicionamiento alguno (…)"*

En primera instancia, y para efectos de responder las inquietudes planteadas, se cita el numeral 118 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que disponía:

> ***"Artículo 118.-*** *Los jefes de las unidades o dependencias en donde ocurran cambios en las tareas y responsabilidades de los puestos* ***debe informar de ellos al jerarca o jefe autorizado de la institución, para que decida si deben consolidarse o volver al estado original dichas tareas y responsabilidades****.*
>
> *Si se determina su consolidación,* ***se debe comunicar a la oficina de recursos humanos para que analice la factibilidad de tramitar la reasignación del puesto****, conforme lo dispone el inciso b) del artículo 111 de este Reglamento."*

En igual sentido, se cita la Circular N° DG-008-2016 del 24 de agosto de 2016, emitida por esta Dirección General, en los puntos 2.2, 2.4 y 2.9, que señala sobre el proceso de reasignación, lo siguiente:

> *"2.2. Conforme con lo señalado en el párrafo primero del artículo 118 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, los Jefes de las unidades o dependencias administrativas en donde ocurran los cambios en las tareas y responsabilidades de los puestos,* ***deben informar de ellos al Jerarca o Jefe autorizado de la institución correspondiente, para que éste decida si las mismas deben consolidarse, o en su defecto, volver a su estado original****.*
> *(…)*
> *2.5.* ***Si el Jerarca o Jefe autorizado, considerando los elementos indicados, decide que las tareas y responsabilidades se pueden consolidar, solicitará a la OGEREH, que proceda con lo que corresponda, según lo establece el Capítulo XI del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil****.*
> *(…)*
> *2.9. Cabe indicar, que el plazo otorgado para la aplicación de lo normado en el Artículo 109 del RESC ya venció, por lo (sic)* ***se insta a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos para que siga atenta a los casos en los que se incumpla con la autorización dispuesta en el Artículo 118 de dicho Reglamento****, y que vienen realizando tareas de mayor o menor nivel por un período superior a los seis meses, interviniendo así para que los jefes de unidades pongan a derecho esta situación, dando por cumplido el periodo de consolidación en caso de existir anuencia por parte del máximo jerarca o jefe autorizado para el cambio sustancial y permanente en las tareas del puesto que se trate, y por consiguiente, efectuar el estudio de clasificación que se requiera."* (El resaltado es propio)

Ahora bien, de conformidad con la reforma operada al artículo 118 con el Decreto Ejecutivo N° 41071 del 2 de abril de 2018, es conveniente indicar que el citado numeral se modificó para que a partir de esa data disponga:

> *"Artículo 118.- Los jefes de las unidades o dependencias en donde puedan ocurrir cambios en las tareas y responsabilidades de los puestos,* ***previamente deben obtener la autorización del jerarca o jefe autorizado de la institución para iniciar la consolidación de dichas tareas y responsabilidades.***
>
> *Para ello, el jerarca debe requerir a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos que analice la factibilidad de tramitar la reasignación del puesto, conforme lo dispone el inciso b) del artículo 111 de este Reglamento.*
>
> *Con el análisis de factibilidad,* ***el jerarca o jefe autorizado de la institución decidirá si autoriza o no el inicio de la consolidación de las tareas y responsabilidades del puesto y fijará la fecha de inicio****."*

Conteste con lo expuesto, debe considerarse que, del marco regulatorio citado, clara y categóricamente se concluye que un requisito *sine qua non*, para efectos de reasignación, tanto en la normativa vigente como en la anterior, lo constituye la autorización del jerarca o jefe autorizado, es decir, las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las instituciones cubiertas por el Régimen Estatutario, previo a dar inicio al procedimiento de

reasignación de un puesto, debían y deben contar con la autorización del jerarca institucional, toda vez que es éste el llamado a decidir si las funciones deben o no consolidarse; lo que implica que es a partir de ese aval que se inicia el citado proceso.

Asimismo, debe considerarse que el numeral 2.4 de la Circular N° DG-008-2016 del 24 de agosto de 2016, señala que el jerarca institucional, previo a autorizar y dar el visto bueno para consolidar o no las funciones de un puesto, tiene la obligación de considerar si se cumplen los siguientes elementos:

1. Existencia y disponibilidad de recursos y ciclo presupuestario, que le permita solventar una eventual erogación económica;

2. Conveniencia y oportunidad del cambio de tareas y responsabilidades al puesto y;

3. Cumplimiento de requisitos del ocupante.

Bajo ese iter lógico, con total claridad se denota que el contenido de la Circular N° DG-CIR-008-2018 del 3 de julio del 2018, emitida por esta Dirección General, de ninguna forma transgrede los principios de legalidad, jerarquía de las normas y/o reserva de ley, pues se ajusta a cabalidad a lo dispuesto por en el canon 118 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, toda vez que su contenido se limita a aclarar el proceder de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las instituciones cubiertas por el Régimen de Méritos, para la realización de los estudios de reasignación de puestos a la luz de los cambios operados con el Decreto Ejecutivo N° 41071 del 2 de abril de 2018, tal y como lo señala la citada circular, al disponer:

> *"(…) Mediante Decreto Ejecutivo Nº 41071-MP del 2 de abril del 2018, publicado en el Diario La Gaceta Nº 73 del 26 de abril del 2018, se modifican los artículos 109, 111 incisos a) y b), 117 y 118 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, incorporando cambios sustanciales a la norma que ha imperado para realizar los estudios de reasignación de puestos.*
>
> ***Producto de diversas consultas que han presentado los operadores del sistema, sobre la aplicación de dichas modificaciones con respecto a los casos pendientes de trámite, se emiten las siguientes aclaraciones*** *(…)"*

Corolario de lo expuesto, considera oportuno esta Dirección General, aclarar que al entrar la reforma operada a los numerales 109, 111 incisos a) y b), 117 y 118 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, a partir de publicación; es decir a partir del 26 de abril de 2018, las normas anteriores no perdieron su eficacia, por ende; los procesos que iniciaron a luz de estas regulaciones deben continuar su proceso al margen de esa normativa hasta su conclusión.

Lo anterior, pues como bien lo ha señalado la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° PGR-C-038-2023 del 6 de marzo de 2023, pese a que todo acto de derogatoria expresa consiste en cesar la eficacia de una norma, lo cierto es que no en algunos casos esa pérdida de eficacia no se produce de manera instantánea a la derogación, pues la vieja ley puede continuar surtiendo efectos. Respecto a este particular dicho Órgano Consultor ha sostenido que:

"(...) Para que la configuración del efecto derogatorio como cesación de la eficacia fuera correcta, sería necesario que la ley derogatoria se subrogara inmediatamente a la ley derogada en la regulación de la materia que se trate –o, en su caso, que desregulara con la misma inmediatez esa materia, dejando un espacio normativamente vacío y libre -; es decir, ***sería preciso que la sucesión de leyes en el tiempo como consecuencia de la derogación tuviera lugar por medio de cortes limpios, de suerte que no se diera jamás una superposición entre la antigua y la nueva ley****. La más elemental experiencia enseña, no obstante, que sólo en contadas ocasiones las cosas se desarrollan con tanta sencillez. Antes, al contrario, lo normal –no sólo estadísticamente, sino incluso desde el punto de vista del funcionamiento fisiológico del ordenamiento- es que durante un lapso de tiempo más o menos extenso la vieja ley deba seguir siendo aplicada". (DIEZ-PICAZO, Luis María. "La derogación de las leyes". Editorial Civitas, S.A., Madrid, 1990, págs. 161-162).*

Por ello, resulta más ajustado definir el efecto derogatorio como cesación de la vigencia; entendida ésta como "la pertenencia actual y activa de una norma en el ordenamiento, de manera que es potencialmente capaz de regular todas las situaciones subsumibles en su supuesto de hecho" (DIEZ-PICAZO, Ibídem, pág. 162).

Esa distinción entre vigencia y eficacia es relevante, pues hay supuestos en los cuales es posible la eficacia de leyes que ya no están vigentes. "Piénsese en el supuesto normal de una ley derogada que, según es generalmente admitido, continúa rigiendo las situaciones nacidas durante su período de vigencia" (Idib. pág. 168). (…)"

Si bien este supuesto claramente supone un conflicto para el operador jurídico, como bien lo señala el ente consultor máximo, lo cierto es que para resolver tal problemática se cuenta con el principio de irretroactividad de las leyes, consagrado en el canon 129[1] de nuestra Carta Magna; así como en los numerales 7[2] y 8[3] del Código Civil, y según el cual **las leyes no poseen efecto retroactivo para regular situaciones nacidas bajo el imperio de una ley derogada, salvo que esta de manera expresa establezca lo contrario. Sobre este particular el dictamen referido señala:**

"(…) ***Es preciso recordar que, a la luz de lo establecido en los artículos 129 de la Carta Fundamental y 7 del Código Civil, existe en nuestro ordenamiento una presunción iuris tantum de irretroactividad de las leyes.*** *Ello significa que, a menos que establezcan de modo expreso otra cosa,* ***las leyes no poseen efecto retroactivo para regular situaciones nacidas bajo el imperio de la ley derogada, que aún no se han extinguido en el momento de la entrada en vigor de la ley nueva.***

---

1 "ARTÍCULO 129.- Las leyes son obligatorias y surten efectos desde el día que ellas designen; a falta de este requisito, diez días después de su publicación en el Diario Oficial. (…)"
2 ARTÍCULO 7º- Las leyes entrarán en vigor diez días después de su completa y correcta publicación en el diario oficial "La Gaceta", si en ellas no se dispone otra cosa. (…)
3 ARTÍCULO 8º- Las leyes sólo se derogan por otras posteriores y contra su observancia no puede alegarse desuso ni costumbre o práctica en contrario. La derogatoria tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá también a todo aquello que en la ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior. (…)

(…)
Por consiguiente, ***el principio general aplicable en esta hipótesis es la ultraactividad de la norma anterior con respecto a las situaciones originadas o nacidas con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma reglamentaria****, máxime que no existe otra norma de conflicto aplicable al caso,* ***dado que al producirse la reforma no se estableció ninguna disposición de derecho transitorio que viniera a ordenar otra cosa****.*

Es importante llamar la atención sobre el hecho de que admitir lo contrario *(pretendiendo pasar este tipo de obligaciones anteriores a un proceso de cobro tramitado por las superintendencias),* ***implicaría violar el principio de irretroactividad de la ley (Artículo 34 constitucional), pues estaríamos aplicando un nuevo texto reglamentario a situaciones jurídicas nacidas al amparo de la normativa anterior*** *(…)"*

Continúa rezando el dictamen que no ocupa:

"(…) A mayor abundamiento, es importante recalcar que esta conclusión se ajusta al aforismo denominado tempus regit actum, expresión referida a que ***la norma aplicable es la vigente al momento en que se realiza el negocio jurídico, o bien, que surge la situación jurídica de que se trate.*** *... Sobre este principio, podemos acudir a las siguientes consideraciones:*
(…)
Principio de irretroactividad. Ordena la aplicación de la norma en vigor en el momento del hecho juzgado. «El principio general que inspira nuestro ordenamiento tempus regit actum supone la irretroactividad de las normas, tal como proclama el art. 2.3 CC en aras al principio de seguridad jurídica que informa nuestra constitución (art. 9.3) que impide someter a su imperio las relaciones jurídicas anteriores, ni cabe una interpretación extensiva a supuestos no expresamente comprendidos en ellas […], por lo cual el límite de dicho artículo hay que considerarlo referido a las limitaciones introducidas en el ámbito de los derechos fundamentales y de las libertades públicas» (STS, 1.a, 10-VII-2014, rec. 1858/2012). (…)

Este principio también puede y debe ser analizado desde el punto de vista del Derecho Constitucional que, al fin y al cabo, es el Derecho común de todo el ordenamiento jurídico... El hecho de que las leyes nazcan con una presunción de validez no atenúa estas exigencias. Al contrario, las acentúa. Una ley en vigor implica toda una serie de actos jurídicos, todos los cuales parecen padecer una «cierta interinidad» de validez a la espera de que se pronuncie el Tribunal Constitucional. Si, además, se trata de Estatutos de Autonomía, dada su posición en el bloque de constitucionalidad, esta necesidad adquiere caracteres perentorios. ***Todas las normas, y los Estatutos de Autonomía en particular, deben ser enjuiciados a la luz de la situación existente en el momento de su aprobación, ateniéndose a la norma en sí misma y con contraste único y exclusivo con la Constitución. Lo contrario supondría violar los principios anteriormente descritos.*** *Ello es una exigencia, además, del control abstracto, como es el presente caso, de las normas. En cambio, el control concreto, realizado fundamentalmente a través de la cuestión de inconstitucionalidad, no queda afectado por estos principios, pues el problema surge en el campo de la aplicación concreta de la norma."*

Consecuencia de lo externado, esta Dependencia reitera que los procesos de estudio de reasignación deben tramitarse con la normativa vigente y aplicable al momento en que el jerarca institucional (o la persona en que este delegará tal labor), haya realizado la autorización, o haya otorgado el visto bueno para consolidar o no las funciones de un determinado puesto; pues como ya se mencionó, ese es el momento en que inicia a dicho proceso. En ese tanto no encuentra esta Dirección General motivos de hechos o de derecho, ni elementos que violenten los principios constitucionales de legalidad, primacía de la realidad, igualdad salarial, jerarquía de la normas y reserva de ley; que fundamenten reinterpretar o reconsiderar lo dispuesto en la Circular N° DG-008-2016 del 24 de agosto de 2016; por lo tanto, esta se debe mantener incólume.

Ahora bien, en lo que refiere a la resolución de reclamos tramitados en sede administrativa generados a raíz del reconocimiento de diferencias salariales producto de reasignaciones, la Procuraduría General de la República con el Dictamen N° C-088-2018 del 2 de mayo de 2018, concluyó:

> *"(…) La Procuraduría General ha reconocido que la jurisprudencia judicial de las Salas de Casación, relativa a varios casos similares con una misma interpretación jurídica, (arts. 9 del Código Civil ,7.1 y 8 de la LGAP y 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial), como la aludida en esta consulta,* ***puede ser considerada a efectos de adoptar decisiones administrativas, ya sea frente a reclamos concretos o a través del procedimiento especial de extensión*** *y adaptación de la jurisprudencia a terceros -art. 185 del Código Procesal Contencioso Administrativo- (Dictámenes C-299-2012, C-371-2014, C-207-2015 y C-207-2016).*
>
> *Pero como dicha norma no escrita ha fundamentado un cambio normativo, más concretamente, la reforma introducida por el Decreto Ejecutivo No. 41071-MP al artículo 117 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil,* ***será con base en dicha norma escrita, acorde con la jurisprudencia referida, que deberá resolver la Administración Pública lo concernido en esta consulta***[4]*."*

En ese tanto, considera esta Dirección General, que para la resolución del caso planteado la Administración Activa, sea la Dirección Nacional de Notariado, cuenta con los criterios hermenéuticos y jurídicos necesarios a fin de lograr una solución justa y acorde con el ordenamiento jurídico para resolver cada caso en concreto. Aunado a lo anterior, resulta menester indicar que de conformidad con el contenido del numeral 28 de la Ley General de la Administración, es competencia del órgano superior jerárquico de la Institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil respectiva, y no de esta Asesoría Jurídica; determinar cómo resolver los reclamos administrativos que las personas funcionarias planteen ante esa instancia.

---

4 En concreto se consulta:
¿Procede que en sede administrativa se resuelvan ***los reclamos para el reconocimiento de diferencias salarias*** *(sic)* ***producto de reasignaciones****, en los mismos términos que ha resuelto la Sala Segunda desaplicando con ello, lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento al (sic) Estatuto de Servicio Civil a fin de evitar el pago de costas e intereses?*

En otro orden de ideas, considera oportuno esta Dependencia recordarle a la entidad consultante que, desde el 31 de diciembre de 2018, con la promulgación de la Directriz Nº 003-H[5] del 1 de junio de 2018, emitida por el señor Presidente de la República y la señora Ministra de Hacienda, se prohibió a los Ministerios, Órganos Desconcentrados y entidades cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, iniciar nuevos procesos de reasignación de puestos; en igual sentido los Decretos Ejecutivos número: 41617-H del 8 de marzo de 2019[6], 42909-H[7] del 4 de marzo de 2021 y 43466-H[8] del 30 de marzo de 2023, hicieron extensiva esta regulación, con la excepción de las reasignación descendentes u horizontales en las que mantenga el mismo nivel salarial.

Finalmente, debe señalarse que, pese al análisis anteriormente desarrollado, el presente criterio se encuentra sujeto a las eventuales interpretaciones auténticas que realice la Asamblea Legislativa, a los criterios que emitan la Procuraduría General de la República y la Contraloría General de la República o a lo dispuesto en las resoluciones dictadas en Sede Judicial.

Con las anteriores consideraciones se da por atendida su consulta.

ASESORÍA JURÍDICA

Jaklin Urbina Álvarez
ABOGADA

CC.
Sr. Francisco Chang Vargas, Director General de Servicio Civil
Srita. Gabriela Maria Serrano Chinchilla, Jefa de Despacho

---

5 *Artículo 20- Los ministerios, órganos desconcentrados y entidades cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria en lo que resta del 2018 no podrán iniciar nuevos procesos de reasignación de puestos.*
Conforme a lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, los procesos ya iniciados, en los que los cambios de funciones ya se han autorizado y consecuentemente las nuevas funciones ya se ejecutan y/o aquellos en los que los estudios de reasignación ya se están elaborando podrán continuarse.

6 *Artículo 59.-No se permitirán las reasignaciones de puestos ocupados en propiedad y vacantes, para las entidades públicas, ministerios y órganos desconcentrados. Con excepción de aquellas reasignaciones que sean descendentes.*

7 *Artículo 60.- No se permitirán las reasignaciones de puestos ocupados en propiedad y vacantes, para los ministerios, las entidades públicas y sus órganos desconcentrados; con excepción de aquellas reasignaciones que sean descendentes o bien aquellas reasignaciones que mantengan el mismo nivel salarial.*

8 *Artículo 61.- No se permitirán las reasignaciones de puestos ocupados en propiedad y vacantes, para los ministerios, las entidades públicas y sus órganos desconcentrados; con excepción de aquellas reasignaciones que sean descendentes o bien aquellas reasignaciones que mantengan el mismo nivel salarial.*

10 de febrero de 2024
AJ-OF-376-2023

Señora
Brenda Pineda Rodríguez
Auditora Interna (MAG)

Asunto: Consulta sobre competencia de los departamentos de Recursos Humanos para llevar a cabo el seguimiento y control de servidores del MAG que han sido reubicados como préstamo bajo convenio en otras instituciones públicas o privadas

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta efectuada el 30 de mayo de 2023 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, suscrito por su persona, ello con el fin de aclarar la competencia del Departamento de Recursos Humanos en relación al control y seguimiento de funcionarios nombrados en calidad de préstamo o convenios, consulta que en lo literal indica:

> *"Debido a lo anterior nuestra consulta sería la siguiente:*
>
> *1) ¿Es competencia de los departamentos de recursos humanos de las instituciones públicas, llevar controles sobre los servidores de las instituciones públicas que han sido reubicados en otras instituciones públicas o privadas trasladados bajo el concepto de préstamo, mediante convenios interinstitucionales?*
>
> *2) De ser la respuesta del numeral 1) afirmativa, ¿es obligación de estos departamentos custodiar los originales de estos convenios?."*

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. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio, versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, si no competencia del órgano superior jerárquico de la Institución, dado que la descripción del mismo, es un asunto de resorte interno.

Lo anterior con fundamento en los numerales 1) y 2) incisos a), d), e) y j) del artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública, que señalan:

"Artículo 28.-
1. El Ministro será el órgano jerárquico superior del respectivo Ministerio.

2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:

a) Dirigir y coordinar todos los servicios del Ministerio;
...
d) Agotar la vía administrativa, resolviendo recursos pertinentes, salvo ley que desconcentre dicha potestad;
e) Resolver las contiendas que surjan entre los funcionarios u organismos de su Ministerio;
…
j) Las demás facultades que les atribuyan las leyes."

Pese a lo antes expuesto se le informa la normativa que regula la materia sobre movimientos de personal y los respectivos expedientes personales en el Reglamento del Estatuto del Servicio Civil:

"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". Se exceptúan aquellos movimientos que afecten a un grupo numeroso de servidores, los cuales podrán tramitarse por "planillas colectivas" u otros medios que garanticen su apego a la normativa vigente y siempre que estos no sean de los que requieren la aprobación anticipada de la Dirección General de Servicio Civil, en cuyos casos se deberán anexar las acciones de personal debidamente firmadas y selladas.

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.

(...)

***Artículo 45.-** Los Ministerios o Instituciones reguladas por el Estatuto de Servicio Civil deberán llevar un expediente personal de cada uno de sus servidores, en el cual se guardarán los documentos relativos a su empleo y constancia de aquellos datos que sirven para mantener un historial de sus servicios lo más exacto posible. Debe entenderse que es a la respectiva institución, al actuar como patrono, a la que le compete la emisión de constancias o certificaciones de tipo laboral que requieran sus empleados.*

Llevarán también un prontuario por cada servidor, en el cual se anotarán las calificaciones de servicios, correcciones disciplinarias y los datos más importantes de las respectivas acciones de personal, en orden cronológico.

La Dirección General diseñará las fórmulas básicas e indicará los requisitos mínimos bajo los cuales se confeccionarán y mantendrán los expedientes personales y los prontuarios. El máximo jerarca de la institución dispondrá la forma y procedimiento para cumplir con esta obligación, y cada vez que el servidor se traslade a un puesto de otra dependencia, ordenará pasar a la respectiva Oficina de Recursos Humanos el expediente personal y su prontuario.

Es responsabilidad exclusiva del servidor aportar los documentos y atestados que permitan la actualización del expediente personal que lleva la respectiva oficina de Recursos, el cual será la base para los distintos trámites.

En lo referido a la fotografía del servidor y sus calidades personales, la Dirección de Recursos Humanos deberá resguardar, según el marco de legalidad vigente, el derecho a la identidad de género, de acuerdo a lo que solicite la persona funcionaria.

*Artículo 136.-**Gestión de Servicios del Personal. Actividades Generales**. Este proceso tiene la competencia de facilitar la organización del registro y control del personal. En este sentido este componente incluye la administración del trámite de pagos, control de movimientos de personal, control de asistencia, vacaciones, certificaciones, administración de bases de datos y administración de expedientes, trámites generales sobre incentivos, beneficios, licencias, permisos y otros afines al registro y control."* (lo resaltado y cursiva no pertenecen al original).

De la normativa expuesta se logra determinar que es responsabilidad de cada institución tener un expediente personal de todos sus servidores así como de custodiar la información que en éste se disponga.

Sin otro particular a tratar, se da por atendida la consulta planteada.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA

10 de febrero de 2024
AJ-OF-99-2023

Señora
Kimberly Madrigal Carrillo
Correo electrónico: ***kimberly.madrigal.carrillo@gmail.com***

Asunto: Solicitud de Criterio

Estimada señora:

Con la aprobación de la Encargada a.i. de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta presentada el 20 de febrero de 2023 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

> *"Es un placer saludarles y a la vez solicitarles me sea aclarado el siguiente asunto.*
>
> *¿Cuáles son los parámetros para computar el tiempo laborado en relación a las vacaciones?*
>
> *(…)*
>
> *Desde hace varios meses me encuentro consultando al Departamento de Recursos Humanos sobre el disfrute de mis vacaciones ya que he consultado en varias ocasiones y la última respuesta fue contestada en base al Código de Trabajo, sin embargo, yo soy funcionaria pública y debo regirme bajo el estatuto del Servicio Civil del cual formo parte.*
>
> *Este particular obedece a que según el Reglamento del Estatuto del Servicio Civil.*
>
> *Artículo 30.- Para los efectos de computar el tiempo servido, se observarán las siguientes reglas:*
>
> *a. Si se tratare de servidores públicos nombrados con anterioridad al primero de junio de mil novecientos cincuenta y tres, la antigüedad de los servidores se contará a partir de la fecha de sus nombramientos, siempre que desde dicha fecha hayan servido al Estado ininterrumpidamente; y*
>
> *b. La antigüedad de los servidores regulares nombrados con posterioridad al primero de junio citado, se contará a partir de las fechas de sus nombramientos, y si sus servicios no hubieren sido*

consecutivos, tendrán derecho a la acumulación de sus períodos de servicio al Estado posteriores a dicha fecha.

Es por ello, que existe una necesidad de saber por qué no se me toman en cuenta los 10 meses y 9 días que cito anteriormente para efectos de que ese tiempo sea tomando en cuenta como sí ha sido reconocido para otros efectos mencionados, no hablo de que deban darme vacaciones por la totalidad del período pero que sí sea reconocido por la institución para su cálculo ya que es un período importante tiempo."

Ahora bien, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de consulta alguna que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Lo anterior por cuanto la descripción del caso planteado, es un asunto de resorte interno, en los términos de los numerales 1) y 2) incisos a), d), e) y j) del artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública, que señalan:

"Artículo 28.-

1. El Ministro será el órgano jerárquico superior del respectivo Ministerio.
2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:
a) Dirigir y coordinar todos los servicios del Ministerio;
...
d) Agotar la vía administrativa, resolviendo recursos pertinentes, salvo ley que desconcentre dicha potestad;
e) Resolver las contiendas que surjan entre los funcionarios u organismos de su Ministerio;
…
j) Las demás facultades que les atribuyan las leyes".

Efectuada la aclaración anterior, se debe indicar que la resolución del caso planteado, es de competencia del órgano superior jerárquico de la Institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil respectiva, dado que el análisis y reconocimiento de vacaciones legales en cada caso concreto, es competencia propia de la Administración Activa, y no de esta Dependencia, en virtud de tener la Institución para la cual labora todos los documentos e información correspondiente o expediente personal donde consta toda la relación laboral para con el Estado.

Pese a lo antes expuesto, se considera prudente recordarle que, luego de que la Administración Activa resuelva lo que corresponda sobre el caso concreto, si un servidor no obtiene respuesta satisfactoria a sus pretensiones dentro del centro de trabajo para el cual presta sus servicios, puede si a bien lo tiene, acudir al Tribunal de Servicio Civil, observando el procedimiento de reclamo que establece el artículo 88, incisos a) y b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, o a las instancias que considere pertinentes.

Para los primeros efectos, debe atenderse lo que señala el artículo 88 incisos a) y b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que disponen en lo que interesa:

> *"Artículo 88.- En toda reclamación contra disposiciones o resoluciones de los jefes, cuando el servidor alegue perjuicio causado por ella, se observarán las siguientes reglas:*
>
> *c)Si se formulare petición o reclamo ante la Dirección General de Servicio Civil, ésta contará con un plazo máximo de dos meses para pronunciarse. Si se tratare de reclamos contra los jefes inmediatos de cualquier órgano, antes de recurrir al Tribunal de Servicio Civil, deberá agotarse la vía administrativa, a cuyos efectos deberá obtenerse un primer pronunciamiento del superior Jerarca de la Dependencia de que se trate, y un segundo pronunciamiento del Ministerio respectivo. Si el reclamo se presentare contra un acto del propio Ministro, no se requiere más trámite que impugnarlo directamente ante dicho funcionario.*
>
> *En estos dos últimos casos, tanto el jerarca como el Ministro, tendrán un plazo máximo de ocho días hábiles para resolver lo procedente, entendiéndose que el mismo se tendrá por agotado si no se diere respuesta durante su transcurso;*
>
> *d) Cumplido el trámite anterior, si el servidor persistiere en su reclamo, podrá recurrir ante el Tribunal, llenando al efecto los requisitos establecidos en el artículo 81de este Reglamento. El Tribunal ordenará levantar información por medio de la Dirección General, si así lo estimare necesario para dictar su fallo, que será definitivo; y" ...*

Empero, se trae a colación lo que el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil establece con respecto a las vacaciones de los trabajadores bajo el régimen de Servicio Civil :

> *"**Las Vacaciones:***
>
> ***Artículo 28.-** Todo servidor regular disfrutará de una vacación anual de acuerdo con el tiempo servido, en la forma siguiente:*
>
> *a. Si ha trabajado durante un tiempo de **cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas**, **gozará de quince días hábiles de***

vacaciones;

b. Si ha prestado servicios durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozará de veinte días hábiles de vacaciones; y

c. Si ha trabajado durante un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, gozará de un mes de vacaciones".

Artículo 29.- *Para obtener derecho a la vacación anual, es necesario que el servidor haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas.*
26 de octubre de 1993)

(…)"

Nótese que tanto el Código de Trabajo así como la norma estatutaria establecen el mismo término cuantificable de las 50 semanas continuas para poder empezar a gozar de las vacaciones.

Así mismo, en la jurisprudencia de la Procuraduría General de la República existen numerables criterios al respecto, sobre el cómputo de vacaciones de los funcionarios públicos. Para ejemplificar se transcribe un extracto del criterio C-290-2012 del 3 de diciembre del 2012 que indica:

> *"…*En el mismo sentido, hemos indicado que el cálculo deberá efectuarse sobre las cincuenta semanas anteriores a la fecha en que el funcionario o trabajador adquirió el derecho a vacaciones:
>
> *"Como puede verse, la norma reglamentaria transcrita, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 157 del Código en referencia, establece que para el cálculo salarial de las vacaciones que el trabajador o funcionario debe recibir durante esa época, debe ser promediado con base en los salarios ordinarios y extraordinarios de las últimas cincuenta semanas laboradas, contados a partir del momento en que se adquiera el derecho vacacional.*

También el criterio N°C-444-2007 del 14 de diciembre del 2007, de la Procuraduría General de la República muestra:

> "*SOBRE LAS VACACIONES*

Las vacaciones anuales pagadas "pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido –variable desde unos días hasta más de un mes- que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios." (Cabanellas de Torres, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Heliasta, 2001, pág. 590)

El derecho a las vacaciones anuales pagadas está contemplado como un derecho humano en la mayoría de los instrumentos de derechos humanos suscritos por Costa Rica. Así, por ejemplo, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador, señala que los Estados Partes se comprometen a asegurar a los trabajadores "h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales."

De igual manera, en el sistema universal de derechos humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos señala en su artículo 24 que "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas"

En la Carta Constitucional, el derecho es reconocido por el artículo 59, el cual establece "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." (lo resaltado no es del original)

Se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Rocío Caravaca Vargas
ABOGADA

7 de junio de 2023
AJ-OF-379-2023

Señora
Patricia Rojas Ávila

ASUNTO: Consulta sobre la administración de vacaciones de funcionarios del Registro Nacional.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, procedo a dar respuesta a su consulta remitida vía correo electrónico el 25 de mayo del 2023, en el cual solicita criterio jurídico acerca de la restricción a las vacaciones de los funcionarios del Registro Nacional, la cual se transcribe a continuación:

> *"(…) Me podría orientar por favor, con criterio profesional, en relación **a la legalidad** de disponer la reserva obligatoria de 13 o más días de vacaciones por parte de las Jefaturas del RN en virtud de que tal orden les es instruida por la Dirección General de la institución, **(mediante una CIRCULAR GRH 4068-2017)**, con el objeto de saldar el cierre institucional por fin de año y semana santa (del año siguiente), en la modalidad de vacaciones en lote, en virtud de la potestad de imperio del Estado, lo cual es absolutamente correcto y legal y no es lo que estoy cuestionando, sino el acto de restringir anticipadamente el derecho de disponer de un determinado número de mis días de vacaciones, en virtud de una expectativa ante el futuro cierre institucional.*
>
> *Le explico, Yo cumplo vacaciones el 01 de octubre (30 días), pero me permiten disfrutar de 17 días, por cuanto me obligan a reservar 13, para así pagar los días futuros de fin de año de ese año y semana santa **del año siguiente**. Supongamos que yo necesito 20 días por motivo de un viaje, pues no me los dan, aún, cuando los tenga disponibles en el sistema que al efecto lleva nuestro departamento de Recursos Humanos como días reales, cumplidos y a la vista, porque me obligan a no tocar ni disponer de al menos 13 para los efectos de vacaciones obligatorias y entonces sencillamente la Jefatura no aprueba la solicitud de mis 20 días pese a que en realidad tengo disponibles 30 días.*
>
> *No considero justa esta práctica, porque tanto fin de año y semana santa son hechos futuros inciertos (condiciones suspensivas) y mi derecho a vacaciones cumplidas es una realidad en el momento en que se cumple el período y el sistema de RH lo refleja, restringirlo por ese motivo (una expectativa), me parece lesivo a mi derecho laboral. Para rebajar esos días, la Administración puede disponer de las vacaciones proporcionales y rebajarlas del período siguiente a momento del cumplimiento, luego del disfrute, pero hacerlo antes es una mala práctica laboral en mi opinión y afecta mi derecho constitucional.*
>
> *En la misma circular **GRH 4068-2017,** también se determina desconocer las vacaciones proporcionales, que son un concepto útil para aplicar en el supuesto que expuse, lo cual sí se da en otras instituciones del Estado, no siendo equitativo para*

nosotros partiendo de que el Estado es Patrono Único, sin embargo, el RN fundamenta su proceder en la misma circular indicada.

Lo anterior me lleva a realizar esta investigación para determinar si es legalmente correcto que estos aspectos del manejo y administración del derecho a vacaciones de los funcionarios de una institución del Estado, se restrinjan vía circular, o, si no siendo lo correcto, debe enmendarse el procedimiento vigente al día de hoy en el Registro Nacional (…)"

Sobre el particular, resulta conveniente indicar que, respetando las competencias legales que le asisten a la Administración Activa, **resulta materialmente imposible la emisión de criterio alguno que pretenda resolver situaciones concretas o particulares**, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Ahora bien, pese a lo expuesto, a manera de colaboración, se analizará la interrogante planteada en su consulta, pero desde una perspectiva general, con base a los lineamientos jurídico-doctrinales emitidos por la Dirección General del Servicio Civil y la jurisprudencia administrativa, con la intención de colaborar en el abordaje de la circunstancia planteada.

Aclarado lo anterior, debido a que la consulta es relacionada al tema de las vacaciones, es importante citar las normas que regulan este derecho laboral, para lo cual se inicia con lo estipulado en el Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, el cual en sus artículos 153 y 155 dispone:

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

*"ARTICULO 155.-****El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones****, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso." (Lo resaltado es propio).*

De esta norma se deduce que las vacaciones son un derecho que tiene todo trabajador costarricense, luego de cumplir con cincuenta semanas laborales y para lo cual es el patrono quien tiene la potestad de señalar la época en que el empleado hará uso de su derecho.
Ahora bien, para el caso de los funcionarios públicos las vacaciones se encuentran normadas en los artículos 29 y 32 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, los cuales disponen:

"Artículo 29.- Para obtener derecho a la vacación anual, es necesario que el servidor ***haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas****. Sin embargo, si por cualquier causa el servidor no completara dicho período por terminación de su relación de servicio, tendrá derecho a vacaciones proporcionales de la siguiente forma: (…)"*

> *"Artículo 32.- Los servidores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y* ***sólo podrán dividirlas hasta en tres fracciones*** *por la índole especial de las labores que no permitan una ausencia muy prolongada, tal y como lo regula el artículo 158 del Código de Trabajo;* ***los jefes respectivos están en la obligación de autorizar el pleno goce de este derecho a sus subalternos, y disponer el momento en que éstos lo disfruten****, debiendo programarlas dentro de las quince semanas siguientes al advenimiento del derecho y otorgarlas antes de que se cumpla un nuevo período. Por consiguiente, queda prohibido la acumulación de vacaciones, salvo cuando las necesidades del servicio lo requieran y a solicitud escrita del servidor, se podrá acumular únicamente un período, mediante resolución razonada de la máxima autoridad que así lo autorice, según los términos del Artículo 159 del citado Código. " (El resaltado es propio).*

Según se evidencia de la normativa recién transcrita, el derecho a las vacaciones para los funcionarios es anual, para lo cual al igual que lo dispone el Código de Trabajo, el servidor debe haber prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas, además manifiesta la potestad de las jefaturas para autorizar el goce de este derecho en el momento que lo consideren oportuno y autoriza el fraccionamiento de estas hasta en tres fracciones.

Para un mayor abundamiento al tema, es necesario traer a colación lo expuesto por la Procuraduría General de la Republica en el Dictamen N° C-936-2003 del 17 de diciembre del 2003 en tanto señaló:

> *"(…) En esa misma dirección apunta el artículo 32 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, cuando en loque interesa expone: " … los Jefes respectivos están en la obligación de autorizar el pleno goce de este derecho a sus subalternos, y disponer el momento en que éstos lo disfruten, debiendo programarlas dentro de las quince semanas siguientes al advenimiento del derecho y otorgarlas antes de que se cumpla un nuevo período. (…)". De conformidad con lo expuesto, es posible afirmar que en caso de desacuerdo acerca de la época del disfrute del período vacacional,* ***en definitiva, corresponde al patrono determinarlo****. Tal afirmación adquiere mayor fundamento a partir de lo dicho por la referida Sala en el fallo Nº 5969-93 de 15:21 hrs. del 16 de noviembre de1993, al establecer que: " … pues el beneficio de las vacaciones responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician también al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores.* ***Con base en ello, se concluye que las vacaciones tienen la ambivalencia de ser derecho y deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas entiempo*** *(…)" (Lo resaltado es propio)*

Se tiene entonces que, es el patrono, en este caso la Administración Activa quien tiene la facultad para disponer en el momento en que los funcionarios pueden hacer disfrute de sus vacaciones y esto nos lleva a la interrogante planteada, la cual versa sobre la potestad de la Administración para reservar los días correspondientes a vacaciones colectivas.

Sobre este particular conviene citar el artículo 45 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 -PLAN del 28 de febrero de 2023, publicado en La Gaceta N° 45 del 10 de marzo del 2023, que reza:

> *"Artículo 45.- Reglas en el disfrute de vacaciones. El disfrute de vacaciones del personal de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN se hará efectivo de conformidad con las siguientes pautas, no excluyentes entre sí:*
>
> *a)* ***Los períodos de vacaciones colectivas que establezca el Poder Ejecutivo****.*
>
> *b)* ***La programación de vacaciones anuales que se establezca a lo interno de cada institución estatal, de acuerdo a las necesidades de servicio de las diferentes dependencias organizacionales****.*
>
> *c) El común acuerdo entre la persona servidora pública y la jefatura superior inmediata." (El resaltado es propio).*

En consecuencia, del numeral de cita se coligue que, las vacaciones colectivas ya se encuentran normadas en la legislación que rige el empleo público costarricense y son establecidas por el Poder Ejecutivo, además es posible el goce de vacaciones según lo disponga cada institución de acuerdo a las necesidades de servicio.

En esta misma línea, la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° C-493-2006 del 14 de diciembre del 2006 señalo:

> *"(…)De manera que, bajo esos parámetros constitucionales y legales, y en virtud del principio de legalidad regente en todo el actuar de la Administración Pública, es razonable concluir que* ***las vacaciones decretadas por el Estado en los días festivos de fin de año o en los días de Semana Santa, forman parte de los tres tractos en los que se pueden dividir las vacaciones, según lo prescribe el artículo 32 del Reglamento*** *recién mencionado 3, pues el Estado como patrono puede disponer el momento del disfrute vacacional con el consentimiento previo y en principio, del trabajador, de acuerdo con la normativa arriba citada. En ese sentido, este Despacho mediante el Dictamen No. 239-97 de 11 de diciembre de 1997, señaló en lo conducente:*
>
> *Como principio general establecido en el artículo 158 del Código de Trabajo, las vacaciones deben ser disfrutadas sin interrupciones por los trabajadores o servidores, cuando se adquiera el derecho a ellas,* ***una vez transcurridas cincuenta semanas de servicio continuo prestado al mismo patrono*** *(…)*
>
> *(…) Obviamente,* ***el disfrute de las vacaciones corresponderá a cada trabajador a partir del momento en que cumpla aquel las cincuenta semanas de servicio****, lo que va a diferir entonces en cada uno de los servidores, dependiendo de la fecha de ingreso a la Institución. Pero, dadas las necesidades de la administración patronal, y estando de acuerdo los servidores, es posible establecer períodos durante los cuales, a conveniencia de ambas partes, se puedan fijar épocas en que sean disfrutadas las vacaciones en forma colectiva.*

Así encontramos que, por la naturaleza de los servicios públicos, y la necesidad institucional de que ciertos servicios sean prestados ininterrumpidamente, se han establecido períodos de vacaciones oficiales. Tal es el caso del período de vacaciones fija de (sic) por el Poder Judicial, y para el sector docente, que cuentan con períodos de vacaciones generales o colectivas en determinados períodos del año(…)

(…) ***De lo expuesto podemos anticipar- que es posible el señalamiento de períodos oficiales determinados en cada institución o dependencia pública, para el disfrute colectivo de las vacaciones de sus servidores****, lo que conlleva el natural fraccionamiento y distribución en días hábiles que serán disfrutados.*

Del texto transcrito, puede inferirse que dentro de la posibilidad de fraccionamiento legal o reglamentario de las vacaciones, ***pueden incluirse aquellas que por disposición institucional u oficial, deben ser disfrutadas colectivamente****, en virtud del interés social, o de conveniencia u oportunidad de la Administración,* ***no adoleciendo esa práctica de ningún vicio de inconstitucionalidad****; antes bien, se aprovecha de determinadas épocas para el real disfrute de unos días vacacionales, como sucede en otros países, según se pudo observar de la doctrina transcrita en líneas atrás (…)" (El resaltado es propio)*

Del análisis anterior, para el disfrute de vacaciones en el caso de los funcionarios públicos se coligen los siguientes supuestos:

1. Que el trabajador cumpla con cincuenta semanas continuas de servicio, posterior a esto puede disfrutar de las vacaciones que le corresponden.

2. La Administración Activa, tiene la potestad de imperio para determinar el momento en que el servidor disfrute de sus vacaciones.

3. Las vacaciones colectivas establecidas por el Poder Ejecutivo, son parte del fraccionamiento de vacaciones autorizado por la normativa estatutaria descrita anteriormente.

Aclarado esto, se concluye que la resolución del caso planteado, es competencia del órgano superior jerárquico de la Institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil respectiva, dado que el otorgamiento de las vacaciones, es competencia propia de la Administración Activa, y no de esta Asesoría Jurídica; por lo que, deberá ser esta quien determine una solución justa y acorde con el ordenamiento jurídico vigente y aplicable para cada caso en particular.

Con estas consideraciones finales, se da por atendida su gestión.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Ariana Badilla Ureña
ABOGADA

4 de abril de 2023
AJ-OF-216-2023

Señor
Manuel Francisco Zúñiga Carranza
Asesor Pedagógico de Estudios Sociales
Dirección Regional de Educación de Cañas
Correo electrónico: manuel.zuniga.carranza@mep.go.cr

ASUNTO: Consulta referente a obligatoriedad de vacunación contra Covid-19, en el Régimen de Servicio Civil.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Atendiendo instrucciones y por encargo del señor Director General, se responden las interrogantes planteadas, vía correo electrónico, el 27 de marzo de 2023 del año en curso, referente a la obligatoriedad de la vacunación contra Covid-19, en el Régimen de Servicio Civil, consulta que se cita en lo que conducente:

> *"1- En primer lugar solicito ser nombrado en firme para ocupar mi plaza en propiedad como asesor nacional en el puesto concurso* ***Nómina Nº 127-2023*** *de la Dirección General de Servicio Civil producto del concurso externo TAD-01-2018, para la clase de puesto Asesor Nacional especialidad Estudios Sociales, puesto* ***401782.***
>
> *2- En dado caso que dicho nombramiento no sea efectuado, solicito que su persona me aclare en cuanto al rango de las normas legales ¿Cuál es el rango de un Decreto Ejecutivo con respecto al marco legal que está ya aprobado en el país? ¿Qué sucede cuando un Decreto Ejecutivo entra a reñir con una Ley de la República? ¿Qué sucede cuando un Decreto Ejecutivo entra a reñir con un Tratado Internacional firmado por Costa Rica? ¿Cuál debe ser aplicado? ¿Qué sucede cuando una Ley de la República entra a reñir con un Tratado Internacional firmado por Costa Rica? ¿Cuál debe ser aplicado? …*
>
> *2- … en vista que el Ministerio de Educación Pública posee médicos que velan por la salud del personal, solicito que un médico del Departamento de Servicios Médicos y Salud Ocupacional … emita un certificado con su firma sobre los diferentes componentes de las diversas vacunas que se usan en el país contra el Sarscov2. … datos científicos fiables sobre la inmunidad alcanzada con la vacunas disponibles en el país y la explicación justificada con datos clínicos sobre la cobertura de estas vacunas con respecto a las nuevas variantes y el periodo que dura tal inmunidad. …*
>
> *3- En tercer lugar solicito que su persona gestiones (sic) ante … el Departamento Jurídico del Ministerio de Educación Pública, … me transcriba todos y cada uno de los artículos de las leyes … que cubren a funcionarios públicos y trabajadores,*

donde de forma textual se enumeren todas y cada una de las sanciones, procesos, amonestaciones o despidos para un funcionario que se niegue a presentar información sobre su condición de salud o vacunas o donde se establezca que la vacuna COVID es requisito legal para un ascendo (sic) en propiedad como es mi caso…

4- El MEP en su RESOLUCIÓN N°MEP-3150-2021 habla del dictamen N° DAJ-OF-132- 2021 del Ministerio de Trabajo. Por ende solicito que su persona gestione ante el Departamento Jurídico … cuál es la jerarquía de esa resolución, que puede hacer cualquier funcionario alineado, frente a una Ley de la República votada en el Congreso, firmada por el Presidente de la República y publicada en la Gaceta. ***….*** *Igualmente* ***exijo se me cite textual el artículo del Código de Trabajo que establezca "La posibilidad de despido o sanción ante la no tenencia de la vacuna que exigen o la imposibilidad de ocupar una plaza en propiedad por no tener la VACUNA COVID"*** *….*

5- El MEP en su RESOLUCIÓN N°MEP-3150-2021 habla de la circular N° DG-015-2021 del 21 de octubre del 2021, de Servicio Civil y solicito que su persona gestione ante el Departamento Jurídico me aclare ***si esta normativa es un rango superior al Estatuto de Servicio Civil y La Ley de Carrera Docente*** *que cubre a los funcionarios públicos. Igual solicito nombre, cedula y carnet (sic) del abogado que se hace responsable de dicho análisis.*

6- Solicito que su persona gestione y me conteste junto con el certificado del Departamento Jurídico, como el Médico me explique por qué se está violentando el ***consentimiento informado*** *de los pacientes que es un derecho internacional ….*

7- Igualmente socito una declaración jurada de un médico del MEP del Departamento de Servicios Médicos y Salud Ocupacional, en donde con firma y cedula (sic) se haga responsable de certificar que las vacunas empleadas en la pandemia no poseen efectos adversos ….

8- Solicito que su persona con la colaboración tanto el Departamento Jurídico del MEP como el Departamento de Servicios Médicos y Salud Ocupacional me expliquen de forma textual porque si una persona puede de forma voluntaria renunciar a cualquier tratamiento o procedimiento médico que alargue su vida, …, en este caso ello no aplica …

9- Solicito se me aclare cómo es posible que sea interpretado mi nombramiento en propiedad como un nuevo ingreso, en el sentido que ya formo parte del Régimen de Servicio Civil y Carrera Docente, tal como lo establece la ley y el nombramiento como tal solamente sería un cambio de espacio físico con el mismo patrono(…)"

De previo a emitir el criterio jurídico solicitado, considerando el objeto de consulta resulta oportuno abordar de forma general, los antecedentes que originaron la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19, para ello, se debe iniciar señalando que el 11 de marzo de

2020, la Organización Mundial de la Salud en el marco de su rectoría internacional en materia de salud, declaró el brote de coronavirus como una emergencia de salud pública de relevancia global tomando como parámetro, las tasas de mortalidad, el riesgo de infección y los efectos colaterales originados por el virus; recomendando a su vez, a todos los países la activación de protocolos para la contención, la vigilancia activa, la detección temprana, el aislamiento, el manejo de casos, el rastreo de contactos, y por último, coordinación de los datos con dicha organización.

Desde ésta perspectiva, debemos indicar que, los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por nuestro país, así como el ordenamiento constitucional y legal vigente, constituyen el marco de acción para el Estado costarricense; siendo una función elemental del Estado velar por el resguardo de la salud a favor de la población, adoptando para estos fines las medidas preventivas y correctivas que resulten idóneas, a tenor de lo estipulado en los numerales 21[1] y 50[2] de la Constitución Política, que permean de valor el derecho a la vida y a la salud de la colectividad, que requieren de una máxima tutela en beneficio del orden público esencial al ser valores jurídicamente revestidos de interés público.

En ese tanto, le corresponde al Ministerio de Salud lo relativo a la planeación, organización, y la coordinación de los protocolos que otorguen una asistencia sanitaria efectiva en proporción al nivel de amenaza o peligro real e inminente originado por el COVID-19, por ostentar la rectoría en materia de política de salud a nivel nacional, de conformidad con el artículo 140 incisos 6) y 8) de la Carta Magna. Consecuentemente, corresponde a esa cartera Ministerial como órgano administrativo competente diseñar y adoptar las medidas necesarias para prevenir y controlar la propagación de enfermedades y disminuir el riesgo o daño a la salud de la colectividad, en cumpliendo así con las disposiciones establecidas en los artículos 4, 6, 7 y 37 de la Ley General de Salud y del contenido de los ordinales 2 y 3 de la Ley Nacional de Vacunación.

Con base en el marco normativo de referencia, la Presidencia de la República en coordinación con el Ministerio de Salud, emitió el Decreto Ejecutivo N° 42889 del 10 de marzo de 2021, **declarando la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19 para el sector público y el sector privado**, como un mecanismo efectivo frente a una enfermedad altamente transmisible, dinámica y volátil, con el propósito de proteger la vida y la salud pública de la población.

Ahora bien, propiamente en lo que refiere a la obligatoriedad del proceso de vacunación contra el COVID-19, es importante destacar que, a la luz del Principio de Precaución en materia sanitaria, y frente a la ponderación de los intereses en juego, la función público-administrativa debe estar orientada a proteger la salud como un valor jurídico sustancial, en aras de custodiar el derecho fundamental a la vida y a la integridad física, prevaleciendo entonces el interés general sobre el interés particular; de modo que, ante una colisión entre estos, **prevalece el primero en salvaguarda de la salud pública, sin que por ello sea viable entender que esta**

[1] *ARTÍCULO 21.- La vida humana es inviolable.*

[2] *ARTÍCULO 50.- El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país (…) Toda persona tiene derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado. (…)*
El Estado garantizará, defenderá y preservará ese derecho.
La ley determinará las responsabilidades y las sanciones correspondientes. (…)"

actuación lesiona o vulnera en algún grado la esfera de derechos fundamentales y subjetivos de los administrados. Así mismo, no se puede perder de vista que, al promover la mayor inocuidad de la población, permite dirigir las políticas institucionales hacia una pronta reactivación de los servicios públicos en general, reduciendo los costos inherentes que se han sumado en la atención de la pandemia por el COVID-19.

Sobre este particular, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia Nº 2020-019433 del 9 de octubre de 2020, dispuso lo que seguidamente se cita en lo conducente:

> *"(...) esta Sala ya tuvo oportunidad de pronunciarse respecto del contenido de tales disposiciones normativas (artículos 2 y 3 de la Ley Nacional de Vacunación), en razón de la consulta legislativa facultativa de constitucionalidad que se tramitó en expediente 00-009914-0007-CO, en la que se consultaba –entre otros extremos- **si la obligatoriedad de vacunación prevista para cualquier persona lesionaba el principio de autonomía de la voluntad** (artículo 28 de la Constitución Política). Oportunidad en que este Tribunal señaló, por medio de resolución número 2000-11648 de las 10:14 horas del 22 de diciembre del 2000, que:*
>
> *"(...) no considera esta Sala que lleven razón los consultantes, al decir que al establecerse **la obligatoriedad de las vacunas sea lesivo del derecho de autonomía de la voluntad**. La salud como medio y como fin para la realización personal y social del hombre constituye un derecho humano y social cuyo reconocimiento está fuera de discusión. Es uno de los derechos del hombre que emana de su dignidad como ser humano. De este derecho surge tanto para el individuo y la comunidad organizada, como para el propio estado, una responsabilidad respecto a la salud. **En instrumentos internacionales y en declaraciones constitucionales de derechos sociales se incluye el derecho a la salud, a cuyo reconocimiento debe aunarse la imposición del deber de cuidar la salud propia y la ajena**. Es así que dentro de una política social global dirigida a solucionar los efectos de las deficiencias sociales, la observancia del principio de la coherencia de los fines, determina que se armonicen las acciones sobre condiciones de trabajo, seguridad social, educación, vivienda, nutrición y población con las de la salud, por la conexidad e interdependencia de una y otra. …*
>
> *De lo que se desprende que esta Sala ha reconocido, en primer lugar, **la importancia de la vacunación como parte de la asistencia sanitaria esencial que debe garantizar el Estado costarricense en aras de proteger el derecho fundamental a la salud de todas las personas, y, en segundo lugar, que el resguardo de la salud pública y la prevención de las enfermedades constituye un fin constitucionalmente legítimo que puede justificar válidamente la obligatoriedad de las vacunas**. (…)" (Lo resaltado es propio).*

Aclarado lo anterior, respecto a la primera interrogante, debe indicarse que esta Dirección General en el ejercicio de las funciones que constitucional y legalmente le han sido conferidas, **únicamente puede dirigir la ejecución, el control, el desarrollo y los resultados de los diferentes concursos orientados a la ocupación de los puestos docentes del Ministerio de Educación Pública**, tal como lo dispone el artículo 84[3] del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953 y sus reformas; por lo que, debe clarificarse que los **nombramientos del personal cubierto por el Régimen de Servicio Civil, corresponden de manera exclusiva y excluyente al Ministro de ramo o a la autoridad en quien este delegue esta labor**; en este caso específico a la máxima jerarca del Ministerio de Educación Pública. 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, que rezan:

> *"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)

En igual sentido, el contenido de los numerales 85 y 99 del Estatuto de Servicio Civil, disponen que:

> *"Artículo 85.-Con las excepciones previstas en esta ley,* ***las plazas vacantes deberá llenarlas el Ministerio de Educación Pública, conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 83****. Para ello dispondrá de las nóminas de elegibles para las diferentes clases de puestos, elaboradas en estricto orden de calificación, por la Dirección General de Servicio Civil."* (El resaltado es propio)
>
> *Artículo 99.-Los traslados, ascensos, descensos y permutas de los servidores docentes que impartan lecciones en cualquier nivel de la enseñanza,* ***podrán acordarse a solicitud de los interesados o por disposición del Ministerio de Educación Pública, de conformidad con lo que establece este Capítulo****. Al personal que cumple funciones técnico-docentes y administrativo-docentes, le serán aplicables las disposiciones del Título Primero de este Estatuto y su Reglamento, en cuanto a ascensos, descensos, traslados o permutas.* (El destacado no forma parte del texto original)

[3] Artículo 84.- Las ofertas de servicio y los atestados de estudios y experiencia requeridos, deben presentarse a la Dirección de Servicio Civil, en los formularios que esta Dependencia suministrará.

Esta oficina podrá determinar la calificación mínima exigible, en cada caso, tomando en cuenta el lugar donde ocurre la vacante y sus particulares características.

Lo anterior en concordancia con los numerales 15 y 56 del Reglamento de la Carrera Docente, Decreto Ejecutivo N° 2235 del 14 de febrero de 1972 y sus posteriores reformas, que regulan:

> *"Artículo 15.-*
> *(…)*
> ***El Ministro o Jefe autorizado debe escoger al nuevo empleado dentro de un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la fecha de recibo de la nómina** (…)"* (Lo destacado es propio)
>
> *Articulo 56.- Los ascensos, descensos, traslados y permutas de los servidores propiamente docentes **podrán acordarse a solicitud de los interesados o bien por disposición del Ministerio, de conformidad con lo que establece el Capítulo VI del Título Segundo del Estatuto y las presentes normas reglamentarias**. Al personal que desempeña funciones técnico-docentes y administrativo-docentes, le serán aplicables las normas que sobre el particular contiene el Título Primero del Estatuto y su respectivo Reglamento. (Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo Nº 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el Nº 42).*

Bajo ese marco regulatorio, claramente se infiere que es competencia de la señora Ministra de Educación Pública o de la persona en quien esta delegue esta labor, nombrar, remover, trasladar, ascender, descender y/o permutar a los servidores docentes que laboren en ese Ministerio, y no de esta Dirección General, por lo que no es posible para esta Dependencia atender lo peticionado por el consultante; toda vez que, de hacerlo estaría suplantando las competencias conferidas a la Administración Activa.

Ahora bien, referente a la segunda consulta, es menester señalar que las fuentes escritas que conforman el ordenamiento jurídico tienen un orden jerárquico para su correcta aplicación, para tal efecto, el Principio de Jerarquía de las nomas jurídicas, consagrado en el artículo 6 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978, establece de forma taxativa el orden de aplicabilidad de éstas y el criterio para solucionar las contradicciones que se presenten entre normas de distinto rango. Dicho artículo reza:

> *"Artículo 6º.-*
> *1. La jerarquía de las fuentes del ordenamiento jurídico administrativo se sujetará al siguiente orden:*
>
> *a) La Constitución Política;*
> *b) Los tratados internacionales y las normas de la Comunidad Centroamericana;*
> *c) Las leyes y los demás actos con valor de ley;*
> *d) Los decretos del Poder Ejecutivo que reglamentan las leyes, los de los otros Supremos Poderes en la materia de su competencia;*
> *e) Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y los reglamentos de los entes descentralizados; y f) Las demás normas subordinadas a los reglamentos, centrales y descentralizadas.*
>
> *2. Los reglamentos autónomos del Poder Ejecutivo y los de los entes descentralizados están subordinados entre sí dentro de sus respectivos campos de vigencia.*

3. En lo no dispuesto expresamente, los reglamentos estarán sujetos a las reglas y principios que regulan los actos administrativos."

Para mayor abundancia sobre el tema, conviene traer a colación el análisis realizado sobre este tema por la Procuraduría General de la República con el Dictamen N° C-063-2015 del 6 de abril del 2015, en el que indicó:

"El ordenamiento jurídico administrativo es una unidad estructural dinámica en la que coexisten y se articulan una serie de distintas fuentes del Derecho. La relación entre esas diversas fuentes se ordena alrededor del principio de la jerarquía normativa, según el cual se determina un orden riguroso y prevalente de aplicación, conforme lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley General de la Administración Pública (…).
Puesto que el ordenamiento jurídico es un orden jerárquico, es determinante conocer cuándo una fuente es superior a otra, a efecto de garantizar la sujeción estricta de la fuente inferior a lo dispuesto por las fuentes superiores, a las cuales la norma inferior no puede resistir; en caso de conflicto (antinomia normativa), para desaplicar la de inferior rango (dictamen C-107-2004 de 15 de abril de 2004).

El principio de jerarquía normativa permite, en efecto, establecer el orden de aplicación de las normas jurídicas y se constituye en el criterio para solucionar las contradicciones que se presenten entre normas de distinto rango.

Dado que la escala jerárquica supone que unas normas están en relación de superioridad respecto de otras y que estas están subordinadas a las superiores, se sigue como lógica consecuencia que las normas de la fuente inferior no pueden modificar ni sustituir a las de la fuente superior. Así, la Constitución se impone frente a la ley y al resto de las normas del ordenamiento, situación que se presenta en la superioridad de la ley frente al reglamento. (…)" (En igual sentido ver pronunciamiento C-157-2020 del 30 de abril de 2020)

Bajo este inter lógico, se colige que al existir una antinomia o incompatibilidad entre un conjunto de normas, en tesis de principio se debe recurrir a la jerarquía normas para resolver y determinar cuál subsiste, por supuesto, para ello, deberá analizarse jurídicamente la validez de la norma cuestionada, a efectos de determinar si existe una contraposición entre éstas y detentar cual posee mayor fuerza jurídica y en consecuencia, cuál debe prevalecer.

Respecto, a la interrogante contenida en el punto quinto de su escrito, que alude a si la Circular N° DG-015-2021 emitida por esta Dirección General, es de rango superior al Estatuto de Servicio Civil y a la Ley de Carrera, me permito indicarle que; tanto la Circular N° DG-015-2021 del 21 de octubre del 2021, como su homónima, la Circular N° AGRH-CIR-007-2022 del 22 de noviembre de 2022, fueron emitidas por esta Dirección General de Servicio Civil, en estricto apego a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo N° 43249-S del 7 de octubre del 2021, publicado en el Alcance N° 206 a La Gaceta N° 196 del 12 de octubre del 2021, que modificó el Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación de Costa Rica, atendiendo las competencias que constitucional y legalmente le han sido encomendadas a esta Dependencia, de conformidad con el contenido de los artículos 191 de la Constitución Política; 13 y 48 del Estatuto de Servicio Civil, N° 1581 del 30 de mayo de 1953.

Resulta relevante señalar que estas circulares se fundamentaron en lineamientos técnicos dictaminados por el Ministerio de Salud, en el año 2021, cuya finalidad estaba circunscrita a cumplir con oportunidad y eficiencia las disposiciones normativas que, sobre el proceso de inmunización, fueron ordenados por el Ente rector; criterios que inclusive fueron analizados por el Tribunal Constitucional, quien determinó la existencia de un marco jurídico amplio, que le otorga la potestad de imperio al Estado para establecer la obligatoriedad de la vacunación; actuar que, de ninguna manera, menoscaba la esfera de derechos fundamentales de las personas que tengan interés en formar parte del Régimen Estatutario.

En igual sentido, resulta pertinente exteriorizar que el contenido de las circulares de marras, ha sido cuestionado en diversas oportunidades ante la Sala Constitucional de la Corte de Justicia, alegando los amparados situaciones similares a la planteada en su consulta, resolviendo ese Tribunal en las Resoluciones números: 26964 – 2021 del 30 de enero de 2021, 00610 – 2022 del 7 de enero de 2022, 00626 – 2022 del 7 de enero de 2022, 01390 – 2022 del 14 de enero de 2022, 02027 – 2022 del 21 de enero de 2022, 03447 – 2022 del 11 de febrero de 2022; por citar algunas, lo que seguidamente se cita:

> *"(…) la inclusión de la vacuna en contra del coronavirus COVID-19 en el esquema nacional de vacunación y su carácter obligatorio para los funcionarios públicos,* ***debe ser entendida a la luz de lo dispuesto por la Ley Nacional de Vacunación, que define el marco general regulatorio en la materia****.*
> *(…)*
> *Por otro lado,* ***se constata que la decisión de vacunar a los funcionarios y funcionarias públicos, así como al resto de la población tiene su fundamento en un criterio técnico de la Coordinación de Inmunización y secretario Técnico de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología de la Dirección de Vigilancia de la Salud, lo cual le fue comunicado al Ministerio de Educación. Así, ese criterio no puede ser cuestionado por esta Sala Constitucional, pues excede sus competencias****. (…)* (Lo destacado es propio)

Ante éste panorama, resulta claro que, la Dirección General de Servicio Civil contaba con asidero legal para establecer dentro del marco regulador de las instituciones cubiertas por el Régimen Estatutario, las disposiciones normativas a efectos de implementar como requisito obligatorio la vacunación en los procesos de contratación y/o permanencia en la función pública, salvo que la persona funcionaria demuestre contraindicación médica declarada que lo imposibilite a recibir la vacuna contra el Covid-19; lo que responde de manera intrínseca a los lineamientos y las políticas de salubridad nacional emitidas por el Ministerio de Salud, **lo que, permite concluir que, el actuar de esta Dependencia en relación al tema en estudio, se ajustan a derecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Constitución Política de Costa Rica, y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública**.

En otro orden de ideas, y respecto a la consulta número 6, que refiere a la violación del consentimiento informando a luz de la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19, me permito hacer de su conocimiento que la Sala Constitucional en la Resolución N° 19037 - 2022 del 16 de agosto del 2022, analizó este supuesto, concluyendo que:

"INFORMACIÓN. OBLIGACIÓN DE RESPETAR EL DERECHO A LA INFORMACIÓN DE LOS PACIENTES QUE SE SOMETEN A LA VACUNACIÓN OBLIGATORIA (COVID-19)

IX.- La parte recurrente insistió en que no se le aplique la vacunación obligatoria sin que medie un consentimiento informado… Al respecto, es preciso señalar que … el reconocimiento a la necesidad de que se otorgue un consentimiento informado parte del reconocimiento de los derechos de autonomía e información de los pacientes. Es decir, sobre la base de la información proporcionada por su médico tratante, un paciente opta por aceptar o rechazar una prestación médica. ***En el caso concreto, como se ha examinado, existen suficientes disposiciones que legitiman la obligatoriedad de la vacuna, por lo que la autonomía, en tales supuestos, se ve disminuida en aras de tutelar el interés y el bienestar general, a saber, la salud pública*** *(art. 21 de la Constitución Política, art. 1° de la Ley General de Salud y normativa sobre vacunación supra citada). Ello no obsta para enfatizar que en todos los casos se debe respetar el derecho a la información de todas las personas a las que se les somete a esta vacunación obligatoria. Sobre el particular, conviene citar nuevamente el Manual de Procedimientos para la ejecución de vacunación contra COVID-19 en los establecimientos de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, que exige justamente velar por el derecho a la información de los usuarios y que dispone lo siguiente:*

"8.6 Información al usuario:
La educación al usuario debe de ser obligatoria ***antes, durante y después de la vacunación (…)***

De lo anterior se concluye que las autoridades están instruidas sobre la obligación de respetar el derecho a la información de los pacientes, ***y no consta que hayan omitido lo necesario para que haya sido ejercido****. (…)"*

Desde esa perspectiva, se concluye que de ninguna manera con la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19, se ha violentado el derecho al consentimiento informado, toda vez que existían supuestos técnicos que válidamente sustentaban la obligatoriedad; con la salvedad de las personas que demostraran una contraindicación médica declarada. Inclusive note el consultante que, tal y como lo señala el Tribunal Constitucional, en el marco de una coordinación interinstitucional entre el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense del Seguro Social, se emitió el "*Manual de Procedimientos para la ejecución de la vacunación contra COVID-19 en los establecimientos de salud de la Caja Costarricense del Seguro Social*"[4], el que de manera taxativa enumera las contraindicaciones médicas para la vacunación; lo que permite concluir que la vacuna obligatoria para los supuestos de COVID-19, resulta ser relativa en atención a las condiciones particulares de cada ciudadano.

En ese tanto, al existir un documento emitido por las Instituciones competentes en materia de salud que abarca lo solicitado por el consultante y que es de acceso para la toda la población, se considera innecesario gestionar el certificado medico requerido.

[4] https://www.ccss.sa.cr/web/coronavirus/docs/manual-procedimientos-vacunacion-covid-19.pdf

En relación con la novena consulta, se debe aclarar que la Circular número: DG-015-2021 del 21 de octubre del 2021, emitida por esta Dirección General, al marco de sus competencias constitucionales y legales, como se menciono supra, claramente estableció, que:

> *"(…)* ***todo nombramiento de personal, ascensos y sus prórrogas****, se aprueben en el tanto la persona funcionaria objeto del movimiento, cumpla los requisitos para ello, y además* ***cuente con la vacunación completa contra el Covid-19 o en su defecto, esté en proceso de cumplirla, de conformidad con la programación de citas que le haya hecho la Caja Costarricense de Seguro Social por sus instancias competentes****. La ORH debe asegurarse el cumplimiento de esta disposición por los medios que estime pertinentes.* (El resaltado es propio)

Requerimiento que resulta conteste con lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo N° 43249-S del 7 de octubre del 2021, de amplia data, en tanto señala:

> *"será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de los trabajadores que no quieran vacunarse contra el COVID-19".*

En ese tanto, que la apreciación realizada por el consultando es errónea, toda vez que, la normativa citaba resultaba aplicable tanto al personal de primer ingreso como a las personas funcionarias que ya prestaban sus servicios a la Administración Pública.

Ahora bien, en lo respecta a lo peticionado en los puntos 2 (párrafo in fine), 2 (bis), 3, 4, 7 y 8 de su consulta, le informamos que estas serán redirigidas a la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Educación, para que sea esa Dependencia les de repuesta; lo anterior al ser éstas de competencia propia de la Administración Activa, y no de la Asesoría Jurídica de esta Dirección General.

Finalmente, es oportuno poner en conocimiento del consultante que el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N° 42889 del 10 de marzo de 2021, fue reformado el 28 de marzo de 2023, fecha en que se publicó en el Diario Oficial La Gaceta N° 57, el Decreto Ejecutivo N° 43971-S del 27 de marzo del 2023,cuyo artículo primero establece la obligatoriedad de la vacuna del COVID- 19, **únicamente para los funcionarios y trabajadores de la salud que participan en la atención directa a pacientes; tanto del Sector Público como del Sector Privado**. Dicho artículo en lo conducente establece:

> *"Artículo 1.- Refórmese el artículo 2 del Decreto Ejecutivo No. 42889-S del 10 de marzo del 2021, … para que en adelante se lea de la siguiente manera:*
>
> *"Artículo 2.- Con fundamento en el artículo 3 de la Ley Nacional de Vacunación, Ley número 8111 del 18 de julio de 2001, así como los ordinales 2 y 18 del Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación, Decreto Ejecutivo número 32722 del 20 de mayo de 2005,* ***será obligatoria la vacuna del COVID- 19 únicamente para los funcionarios y trabajadores de la salud que participan en la atención directa a pacientes; tanto del Sector Público como del Sector Privado****. Lo anterior con*

excepción de aquellos funcionarios y trabajadores que, por contraindicación médica debidamente declarada, no les sea posible recibir la vacuna contra el Covid-19 (…)"

Concordante con lo anterior, esta Dirección General emitió la Circular N° DG-CIR-2-2023 del 31 de marzo de 2023, con la que se derogaron las Circulares números: DG-015-2021 del 21 de octubre del 2021 y N° AGRH-CIR-007-2022 del 22 de noviembre de 2022, que regulaban la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID 19.

En ese tanto, pese a carecer de interés actual las consultas planteadas, en virtud de la reforma y derogatorias señaladas, las mismas se dan por atendidas con las consideraciones contenidas en este oficio.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Irma Velásquez Yánez
DIRECTORA

Jaklin Urbina Álvarez
ABOGADA

CC
Sr. Francisco Chang Vargas, Director General de Servicio Civil

JURISPRUDENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL

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

RESULTADO Y ACTOR	ASUNTO	POSICIÓN DE LA SALA
SIN LUGAR		
SIN LUGAR Exp 23-003371-0007-CO AJ_OF_132_2023 Mariana Gabriela Murillo Castro	La recurrente aduce que las autoridades de la Dirección General de Servicio Civil la excluyeron arbitrariamente de la nómina conformada para el nombramiento en la plaza y puesto de su interés, para la cual concursó, pese a que ostenta un mayor puntaje que el resto de oferentes.	La parte recurrida informó a esta Sala que la recurrente no formó parte de la nómina de su interés debido a que esta, a la hora de completar la respectiva oferta de servicios (correspondiente al Concurso No. TAD-01-2018 para participar por puestos técnicos-docentes y administrativo-docentes), no marcó las casillas correctas, en concreto: marcó la casilla de oferente general (abierto) para todos los circuitos y omitió realizar dicha tarea individualmente en cada circuito, lo cual le permitió participar e integrar el respectivo Registro de Elegibles, pero no participar para el nombramiento de la plaza que refiere (No. 446310). Así las cosas, es claro que el conflicto aducido por la parte accionante es un tema de legalidad ordinaria, que no le corresponde analizar a esta Sala. Escapa del ámbito de competencia de este Tribunal, examinar lo tocante al referido error o

		bien revertir, de alguna manera, el citado concurso, de modo tal que la recurrente pueda integrar la mencionada nómina. (…) Considerando: I.- En el sub-lite, lo planteado por la recurrente resulta ser un conflicto de legalidad ordinaria que no involucra directamente, derecho fundamental alguno, pues versa sobre aspectos de índole administrativo y laboral que excede el ámbito de competencia de esta Sala. En efecto, este Tribunal no es un contralor de legalidad ni una instancia más de la Administración, de modo que, no le corresponde revisar, ni corregir el error involuntario que indica la señora Hernández Barrientos en el que ella misma incurrió al seleccionar el área geográfica para laborar descrita en el formulario de proceso de reclutamiento para el puesto de Conserje de Centro Educativo del Ministerio de Educación Pública. Este extremo debe ser resuelto por la misma institución recurrida, o por la jurisdicción ordinaria. (…)

		Por tanto: Se rechaza de plano el recurso (…)". (El destacado no forma parte del original). Igualmente, escapa del ámbito de competencia de este Tribunal analizar y determinar si la recurrente cumple con los requisitos establecidos para ocupar el puesto de su interés; mucho menos, para disponer dicha designación. No resulta material ni razonablemente posible entrar a un complicado y lento sistema probatorio para dilucidar los referidos aspectos señalados por la tutelada. Por ende, este tipo de agravios deben ser planteados ante las vías ordinarias de legalidad administrativas y jurisdicciones creadas especialmente al efecto, por cuanto

		claramente exceden el carácter sumario del recurso de amparo, así como la competencia de este Tribunal otorgada por la Ley de la Jurisdicción Constitucional y la propia Constitución Política. En todo caso, es importante destacar que en este asunto se ha acreditado que la parte recurrida había advertido a todos los oferentes del referido concurso, incluida la amparada, la manera correcta en la que se debía completar la respectiva oferta de servicios, de modo tal que no incurrieran en errores. Situación anterior que reafirma que es un tema de legalidad discutir si el formulario fue o no debidamente completado por la recurrente. En mérito de lo

		expuesto, al no advertirse violación alguna a los derechos fundamentales de la recurrente, lo que procede es desestimar el recurso planteado
SIN LUGAR Exp 23-003496-0007-CO AJ-OF-183-2023 Hellen Miriam Mora Ramírez	La recurrente manifiesta que en el concurso docente de 2019, no se le otorgó nombramiento en propiedad y a continuación describe los motivos de su insatisfacción y por lo cuales considera que se le debió tomar en cuenta en la designación de nombramiento en propiedad. Manifiesta que en febrero se apersonó a una de las sedes del ministerio para realizar una desestimatoria del nombramiento otorgado, ya que, por distintos motivos, no es de su total agrado continuar en la institución. Agrega que la persona que la atendió le indicó que si renunciaba a la prórroga no iba a tener opción, pues, no está en la lista de elegibles enviada por el Servicio Civil al MEP, ya que, no había realizado la entrega de documentos del concurso 2019, pero, sí lo hizo para el concurso	Las autoridades del Servicio Civil informan bajo la fe del juramento que en el Sistema Informático del Área de Carrera Docente (SAGETH Título II), se determinó que la señora Mora Ramírez, no culminó con éxito una de las etapas iniciales del proceso concursal, esto provocó que su oferta no pudiera considerarse ni ser calificada por la Unidad de Administración de Concursos Docentes del Área de Carrera Docente de esa dependencia, dentro el concurso propiamente docente N° PD-01-2019. Aunado a ello, se indica que esa Dirección General de Servicio Civil, en la página web institucional (www.dgsc.go.cr); puso en conocimiento de los oferentes, que los resultados del concurso propiamente docente N° PD-01-2019, estarían disponibles desde las 8:00 horas del día 1 de

	propiamente docente de 2019. Exige que se le otorgue una propiedad	junio de 2021 y hasta las 13:00 horas del 9 de junio de 2021; instándolos a revisar las calificaciones obtenidas, para que en caso de inconformidad presentaran sus reclamos dentro del periodo dispuesto; tal y como se evidencia continuación. Afirman que en el caso concreto, dicho período transcurrió sin que la recurrente presentara reclamo o inconformidad alguna sobre el resultado obtenido, sino que es ahora ante esta Sala, que ejerce este derecho haciendo un mal uso de la figura del recurso de amparo, pretendiendo que esta resuelva un conflicto que debió dirimirse en vía administrativa. Partiendo de tales hechos esta Sala considera que no existe mérito para acoger el recurso, pues no se acredita ninguna omisión u actuación arbitraria y la disconformidad de la recurrente, con lo actuado por las autoridades del Servicio Civil, corresponde a un tema relacionado con el cumplimiento de requisitos que debe de plantearse ante las propias autoridades

		recurridas. Por lo expuesto, lo procedente es desestimar el recurso
SIN LUGAR Exp 23-004140-0007-CO AJ-OF-217-2023 Marcia Alvarado Vargas	La recurrente manifiesta que desde el 2011 ha laborado para el MEP como docente, el último nombramiento finalizado el 31 de enero de 2023. Afirma que participó en el concurso propiamente docente nro. PD-01-2019; empero, no fue reclutada en ninguna escuela o colegio de los circuitos escolares en los que participó. Asegura que, de manera personal, acudió a distintos departamentos a averiguar los motivos y también envió correos electrónicos; sin embargo, además de referirla a distintas oficinas, le dieron varias respuestas que no resuelven su situación. Expone que, según se le comunicó, su información no aparece actualizada en el sistema, debido a errores informáticos. Además, pese a ofrecérsele un nombramiento en la escuela de Palomo de Orosi, se le rechazó, "por no estar debidamente inscrita en las regionales ofertadas en el concurso al que correspondía; incluso	La tutelada pudo participar en el concurso docente de 2019, de modo que se le garantizó su derecho de acceso a los cargos públicos. Ahora bien, de los autos se evidencia que lo reclamado versa sobre un tema de actualización de atestados a efectos de acceder a un nombramiento interino. Empero, la vía del amparo no es la apropiada para definir las cuestiones relacionadas con la pertinencia de datos laborales, puntajes y valoración de concursos de una persona recogidos por el Servicio Civil y que constan en los sistemas informáticos, o bien, si estos se encuentran actualizados o no, pues ello es un asunto de legalidad ordinaria que debe ser discutido ante las instancias del caso. En relación con este tema, conviene citar la sentencia 2023005182 de las 9:30 horas del 3 de marzo de 2023, mediante la cual esta Sala dispuso lo siguiente: "(…) la recurrente pretende que esta Sala

	cuando se indicó que la corrección de elementos concursantes de mi persona estaba siendo realizada". Agrega que esta situación le causa desigualdad frente a sus demás contendientes, toda vez que no se le tomó en cuenta desde el principio del concurso para el que ofertó.	le ordene al ministerio recurrido recibir los títulos obtenidos por la amparada y actualizar su expediente. Sin embargo, la Sala Constitucional, ha señalado en ocasiones anteriores que la vía del amparo no es la apropiada para definir las cuestiones relacionadas con la pertinencia de datos laborales, puntajes, valoración de atestados de una persona, o bien si éstos se encuentran actualizados o no (…) Asimismo, no le corresponde a la Sala determinar si la amparada cumple o no con los requisitos para obtener un nombramiento en el MEP... En consecuencia, el recurso es inadmisible y así se declara". -énfasis añadido- Las consideraciones citadas son aplicables al sub lite, pues este Tribunal no encuentra razones para variar el criterio vertido en esa sentencia, ni motivos que lo hagan valorar de manera distinta la situación planteada. A mayor abundamiento, la recurrente tampoco acusa alguna falta de contestación a una

		solicitud de información, lo que, eventualmente, podría ser del conocimiento de este Tribunal, sino únicamente disconformidades con las respuestas brindadas, la forma en que se organizan administrativamente los departamentos del MEP y la DGSC, así como con la atención recibida, situaciones que también obedecen a un conflicto de legalidad ordinaria.
SIN LUGAR Exp 23-005254-0007-CO AJ-OF-234-2023 Yahaira Edith Loría Herrera	La recurrente -bibliotecóloga interina en la Escuela Líder El Carmen de la Dirección Regional Educativa de Cañas, Circuito 03, en Tilarán Guanacaste- asegura que ella es la única trabajadora que queda en el circuito 03 de forma interina. Menciona que realizó la consulta a Carrera Docente respecto al nombramiento de su puesto que ocupa en forma interina por más de 15 años, plaza no. 38029, pero le indicaron que esa plaza se encontraba reservada entre las plazas para personas con discapacidad y que no integrarían ninguna nómina, pues ella no registró en la oferta de	De los informes rendidos por las autoridades recurridas los cuales son dados bajo la solemnidad del juramento … Quedó demostrado que … En primer lugar … el Concurso N°TAD-01-2018, en el que participó la amparada, fue resuelto desde el 28 de noviembre de 2019, fecha en que fue publicada la declaratoria de los resultados de ese concurso; de manera que no es válido actualizar la oferta de servicios tres años después. En segundo lugar el transitorio que permite (sic) establece que: "...el funcionario puede presentar un dictamen médico o epicrisis de la CCSS ...

	servicio que tenía una condición de discapacidad. Dice que han pasado años y la Dirección General del Servicio Civil no ha resuelto los concursos pendientes, por lo que se encuentra en esa situación, donde ocupa una plaza que se reservó para una persona con discapacidad sin que eso le fuera informado y posterior a que participó en los concursos señalados. Asegura que consultó para actualizar su oferta de Servicio con respecto a su condición de salud; sin embargo le indicaron que lo podía hacer únicamente con una certificación emitida por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS). Por consiguiente, desde octubre de 2022 envió una solicitud a esa institución, pero la lista de espera para las entrevistas está para un año. Añade que el 01 de marzo de 2023 recibió un correo por parte del MEP, indicándole que integra la nómina no. 000029-2023, horario diurno, clase bibliotecólogo de centro educativo 1, sin	mientras... la persona presenta la certificación de Discapacidad del CONAPDIS...” no aplica a concursos iniciados con anterioridad a su entrada en vigencia y en los que ya se haya declarado la calificación o bien haya finalizado el proceso de reclutamiento, tal como sucede en el caso de la recurrente. En tercer lugar escapa del ámbito de competencia de este Tribunal analizar y determinar si la recurrente cumple con los requisitos establecidos para ocupar el puesto de su interés; mucho menos, para disponer dicha designación. No resulta material ni razonablemente posible entrar a un complicado y lento sistema probatorio para dilucidar los referidos aspectos señalados por la tutelada. En todo caso se destaca que la recurrente en el concurso TAD-01-2018 no señaló poseer ninguna discapacidad o deficiencia que le acreditara para formar parte del Registro Paralelo. Ante ese panorama el recurso deviene improcedente.

	especialidad, ubicado en la Dirección Regional de Cañas, circuito 03 y que tiene plazo hasta el 06 de marzo para enviar la hoja de vida	
SIN LUGAR Exp 23-005254-0007-CO AJ-OF-239-2023 Yahaira Edith Loría Herrera	"(…) La recurrente … asegura que ella es la única trabajadora que queda en el circuito 03 de forma interina. Menciona que realizó la consulta a Carrera Docente respecto al nombramiento de su puesto que ocupa en forma interina por más de 15 años, plaza no. 38029, pero le indicaron que esa plaza se encontraba reservada entre las plazas para personas con discapacidad y que no integrarían ninguna nómina, pues ella no registró en la oferta de servicio que tenía una condición de discapacidad. Dice que han pasado años y la Dirección General del Servicio Civil no ha resuelto los concursos pendientes, por lo que se encuentra en esa situación, donde ocupa una plaza que se reservó para una persona con discapacidad sin que eso le fuera informado y posterior a que participó en los concursos	De los informes rendidos por las autoridades recurridas los cuales son dados bajo la solemnidad del juramento … Quedó demostrado que … En primer lugar … el Concurso N°TAD-01-2018, en el que participó la amparada, fue resuelto desde el 28 de noviembre de 2019, fecha en que fue publicada la declaratoria de los resultados de ese concurso; de manera que no es válido actualizar la oferta de servicios tres años después. En segundo lugar el transitorio que permite (sic) establece que: "...el funcionario puede presentar un dictamen médico o epicrisis de la CCSS ... mientras... la persona presenta la certificación de Discapacidad del CONAPDIS..." no aplica a concursos iniciados con anterioridad a su entrada en vigencia y en los que ya se haya declarado la calificación o bien haya finalizado el proceso de

	señalados. Asegura que consultó para actualizar su oferta de Servicio con respecto a su condición de salud; sin embargo le indicaron que lo podía hacer únicamente con una certificación emitida por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS). Por consiguiente, desde octubre de 2022 envió una solicitud a esa institución, pero la lista de espera para las entrevistas está para un año. Añade que el 01 de marzo de 2023 recibió un correo por parte del MEP, indicándole que integra la nómina no. 000029-2023, horario diurno, clase bibliotecólogo de centro educativo 1, sin especialidad, ubicado en la Dirección Regional de Cañas, circuito 03 y que tiene plazo hasta el 06 de marzo para enviar la hoja de vida.	reclutamiento, tal como sucede en el caso de la recurrente. En tercer lugar escapa del ámbito de competencia de este Tribunal analizar y determinar si la recurrente cumple con los requisitos establecidos para ocupar el puesto de su interés; mucho menos, para disponer dicha designación. No resulta material ni razonablemente posible entrar a un complicado y lento sistema probatorio para dilucidar los referidos aspectos señalados por la tutelada. En todo caso se destaca que la recurrente en el concurso TAD-01-2018 no señaló poseer ninguna discapacidad o deficiencia que le acreditara para formar parte del Registro Paralelo. Ante ese panorama el recurso deviene improcedente
SIN LUGAR Exp 23-005316-0007-CO AJ-OF-239-2023 Jotam David Fernández Vivas	Objeto del recurso. La parte recurrente considera conculcados sus derechos fundamentales. Alega que desde el 4 de abril de 2019, al 31 de enero de 2023, ocupó un puesto interino en la plaza N° 4043, puesto N° 11873, como	Esta Sala descarta la lesión a los derechos fundamentales de la persona amparada, al verificarse que la exclusión del tutelado de las listas de elegibles del Ministerio de Educación Pública, se debe a que no cumplió con la entrega de su oferta de

	profesor de enseñanza general básica I y II ciclo. Indica que el 17 de febrero de 2023 se apersonó a la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública, donde le informaron sobre la inexistencia de su nombre en la lista de oferentes. Acusa que, el 22 de febrero de 2023 acudió a las oficinas de Carrera Docente de la Dirección General del Servicio Civil, donde le brindaron su oferta de servicio en forma digital, presentada para el concurso N° PD-01-2019, la cual remitió a las autoridades correspondientes, siendo que presento dichas pruebas ante la Unidad Primaria y Preescolar del ministerio accionado, pero le indicaron que el ente encargado de revisar las ofertas es la Dirección General del Servicio Civil y que ellos no tienen la base de datos para nombramientos. Considera que fue excluido de las listas de elegibles sin justificación alguna, lo que lesiona sus derechos.	servicios formal para el concurso propiamente docente Nº PD-01-2019 (de acuerdo a instructivo digital N° CD-01-2019, visible en la página institucional de la Dirección General de Servicio Civil (www.dgsc.go.cr). Por lo expuesto, se comprueba que el reclamo planteado por el accionante carece de validez y en consecuencia, lo procedente es la declarar sin lugar el recurso, como en efecto se dispone.
SIN LUGAR Exp 17-000581-1178-LA	Que no existe criterio de imputación alguno -	Se acoge la defensa de falta de derecho. Se

AJ-OF-257-2023 Andrea Segura Solís	conducta antijurídica de la administración concernida derivada de actos absolutamente nulos-, que permita establecer la responsabilidad del ICD, la Dirección General de Servicio Civil o del Estado, de los daños materiales y morales reclamados por la demandante, por lo que este extremo de la demanda también debe ser rechazado. En consecuencia, lo procedente será acoger la defensa de falta de derecho planteada por las distintas representaciones de la parte accionada, y declarar sin lugar la demanda en todos sus extremos.	declara sin lugar la demanda planteada por la señora Andrea Segura Solís contra el Instituto Costarricense sobre Drogas, el Estado y la Dirección General de Servicio Civil. Son ambas costas de esta acción a cargo de la demandante. Sobre el monto de los emolumentos, se reconocen intereses legales a partir del monto en el cual su monto sea fijado y hasta su efectivo pago, lo cual deberá establecerse en la etapa de ejecución de sentencia.
PARCIALMENTE CON LUGAR Exp 23-003269-0007-CO AJ-OF-209-2023 Michel Mairena Quesada Picado	La parte recurrente indica que estuvo nombrada interinamente en el MEP del 6 de abril de 2022 al 31 de enero de 2023. Describe que actualizó su grupo profesional durante el año 2022 a MT5, y en el 2023 a MT6, que es la categoría más alta en el grupo profesional; además, desde noviembre de 2022 empezó a percibir su salario según esa categoría hasta el vencimiento del	Se declara parcialmente con lugar el recurso, únicamente, respecto al rechazo ad portas de la documentación. Se ordena a Francisco Chang Vargas, en su condición de director general de Servicio Civil, o a quien ocupe ese cargo, realizar las acciones que estén dentro del ámbito de sus competencias para que se reciba la documentación de la amparada, en caso de que ella la presente

	nombramiento, y días antes del 1 de febrero de 2023 llenó los formularios para participar en una plaza vacante como MT6. Sin embargo, el 13 de febrero de 2023 se le informó que aparecía en los registros como MT2, por lo que debía acudir a la DGSC a actualizar su categoría. Reclama que, cuando acudió a la DGSC a presentar los documentos, se los rechazaron ad portas con el argumento de que estaba registrada como MT2 y que así se quedaría. Expone que ahora no consigue trabajo, debido a que el Servicio Civil no le recibe los documentos para actualizar su categoría a MT6.	nuevamente y sin perjuicio de lo que en derecho se resuelva. Se advierte a la parte recurrida, o a quien ocupe su cargo, que de conformidad con lo establecido por el artículo 71, de la Ley de la Jurisdicción Constitucional se impondrá prisión de tres meses a dos años o de veinte a sesenta días multa, a quien recibiere una orden que deba cumplir o hacer cumplir, dictada dentro de un recurso de amparo y no la cumpliere o no la hiciere cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena al Estado al pago de las costas, daños y perjuicios causados con los hechos que sirven de base a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo contencioso administrativo. En lo demás, se declara sin lugar el recurso.