

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

**EL ELEMENTO TEMPORAL DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA EN LAS
RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO EN COSTA RICA, CRÍTICA Y ANÁLISIS
DE INSEGURIDADES JURÍDICAS EN SU TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL**

Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de Posgrado en
Derecho para optar al grado y título de Maestría Profesional en Derecho Público

Chacón Mora, Carolina B01676
López Carrillo, Andrey A93441

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2025

Este trabajo final de investigación aplicada fue aceptado por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Derecho de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Profesional en Derecho público.

JOSE ROBERTO
GARITA
NAVARRO
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por JOSE ROBERTO
GARITA NAVARRO
(FIRMA)
Fecha: 2025.10.17
11:40:36 -06'00'

Dr. José Roberto Garita Navarro
Profesor o Profesora Guía

EDGAR
ANDREY
LOPEZ
CARRILLO
(FIRMA)

Firmado
digitalmente por
EDGAR ANDREY
LOPEZ CARRILLO
(FIRMA)
Fecha: 2025.10.17
12:58:24 -06'00'

Andrey López Carrillo

CAROLINA CHACON MORA (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1488-0145.
Fecha declarada: 17/10/2025 01:02:07 PM
Esta es una representación gráfica únicamente,
verifique la validez de la firma.

Carolina Chacón Mora

Sustentantes

CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA

San José, 9 de octubre de 2025

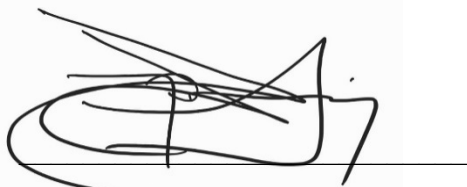
Señores
Sistema de Estudios de Posgrado
Posgrado en Derecho
Universidad de Costa Rica

Estimados señores:

Por este medio yo, **Diego Durán Jiménez**, mayor, divorciado, filólogo, incorporado al Colegio de Licenciados y Profesores de Costa Rica, con el número de carné **85480**, vecino de Moravia, portador de la cédula de identidad **503300757**, hago constar:

1. Que he revisado el trabajo final de graduación para optar por el grado académico de Maestría en Derecho Público, denominado **El elemento temporal de la potestad disciplinaria en las relaciones de empleo público en Costa Rica, crítica y análisis de inseguridades jurídicas en su tratamiento jurisprudencial**.
2. Que el trabajo final de graduación es sustentado por los estudiantes **Carolina Chacón Mora y Andrey López Carrillo**.
3. Que se le han hecho las correcciones pertinentes en acentuación, ortografía, puntuación, concordancia gramatical y otras del campo filológico. Además, se les han hecho las sugerencias relativas al formato APA 7.

En espera de que mi participación satisfaga los requerimientos de la Universidad de Costa Rica, se suscribe atentamente



Diego Durán Jiménez

Filólogo

Grado académico: Licenciado

Carné No.85480

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi abuela, la cual en realidad es mi madre de crianza, y la cual estuvo hospitalizada y fue operada días antes de mi defensa; a esa mujer de valor que siempre creyó en mí le dedico este trabajo.

Le dedico este trabajo además a mis seres amados, a Karol y a mi hijo Andy; a Christian, Marisol, y todos mis tíos, a mis hermanos, entre los cuales está Kevin, a mis primos; a mis amigos cercanos que me quieren, porque yo: ¡los amo!

A todos ellos, les dedico mi logro, pues han estado ahí para mí a cada momento.

Andrey López Carrillo.

A Dios, mi familia y mis amigos del alma, que estuvieron junto a mí apoyándome, el honor a ustedes por ser mi centro cada vez que caí. A mi papá, por contarme siempre la historia del pollito que quería ser grande y dar sin dudar, porque me inculcó valentía y capacidad de hacerle frente a los obstáculos, y a mamá, por siempre tener un plato caliente y un abrazo listos, cuando no podía más. A mis sobrinos, Mateo y Saúl, por venir a sanarme en los momentos en que más necesitaba fuerza para continuar, mi vida tiene sentido, gracias a su existencia y a sus padres que me han permitido ser parte de sus vidas. Ustedes son y serán siempre, mi motor y mi razón de existir.

Carolina Chacón Mora.

AGRADECIMIENTO

Mientras defendía este nuevo proyecto de graduación, me embargaban las emociones y los recuerdos, me resultaba inevitable pensar todos aquellos momentos difíciles que afronté; los círculos perversos que superé.

Si bien, los años y la madurez me han sanado hasta el punto de convertirme en un profesional fuerte, seguro y con valores claros; las lágrimas que llenaron mis ojos durante esta defensa de tesis fueron de agradecimiento, como un sentimiento que se me clavó desde cada vértebra, y que me hizo de golpe comprender lo muy afortunado que he sido: el milagro que representa mi vida, y el cómo un niño sin ningún tipo de recurso en este mundo ha podido llegar hasta aquí.

No obstante, con el pasar de los años me he dado cuenta que, en realidad, no he estado tan solo como pensaba, si bien desde temprana edad tuve que residir en diferentes moradas; lo cierto es que en mi camino poco a poco fueron apareciendo personas que me hicieron entender algo de lo que es el amor.

Así, ese Andrey que durante muchos años estuvo viviendo en automático para “sobrevivir” contra todos y contra todo, protegido de la cobertura más insensible y dura; se fue enterando que había personas que creían en él, y que aunque no las mirase, estaban ahí.

Es por ello que, durante mi defensa de tesis, pude comprender que mis logros ya no eran solo míos, porque nadie en este mundo, ni yo, puede solo; porque el amor te sana, te cuida y te protege; porque mis ganas de sobrevivir a mi duro entorno infantil me permitieron a la vez llegar a personas que me acompañaron.

Por ello, en primera instancia debo agradecer a mi comité asesor de tesis, porque pese a que la universidad nos puso trabas para defender la tesis por temas políticos ajenos a nosotros, porque pese a que escogimos un tema de investigación “escabroso” (adjetivo utilizado por nuestro director de tesis), y pese a que duramos más de 3 años redactando, estuvieron ahí; gracias a Don Roberto, Don Rafa y don Hubert. Agradezco además a mi especial compañera de tesis, que ha sido una amiga incondicional que me regaló la vida, una mujer y profesional excepcional a quien admiro y respeto: la señorita Carolina Chacón Mora. – Andrey López C.

El agradecimiento que se lee líneas atrás, redactado por mi compañero Andrey López Carrillo, lo hago extensivo y solidario, a nuestro comité, a las señoras juezas del extinto Tribunal Administrativo del Servicio Civil, doña Lorena, doña Lisbeth y demás compañeras de dicho cuerpo colegiado, a nuestros entrevistados, doña Damaris, Magistrada de Sala I, Procuraduría, Contraloría, entre otros estimados colegas que nos brindaron su mano para llegar a este final. ¡Gracias! Por sacar su tiempo, conocimiento y experiencia en aras de que este trabajo llegara a la meta final.

Además, a mi compañero de batallas, Andrey, las gracias por estar ahí, por el soporte emocional que significó realizar esta tesis en conjunto y por embarcarse en esta aventura sin duda alguna, estoy segura que su camino profesional tendrá muchos más éxitos como el que hoy logramos. – Carolina Chacón M.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN EN ESPAÑOL	vii
ABSTRACT	viii
LISTA DE TABLAS.....	ix
ABREVIATARIO.....	xi
CAPÍTULO I: ESTADO DE LA CUESTION	1
1. Tema de investigación	1
2. Introducción.....	1
3. Justificación	1
4. Valor teórico	4
5. Valor metodológico	5
6. Diseño Metodológico	6
7. Contexto investigativo general.....	7
8. Tipo de investigación.....	8
9. ¿A quién beneficia?.....	8
10. Preguntas de investigación.....	9
Eje central de consulta y posicionamiento crítico	9
Segundo nivel derivado de consulta.....	9
11. Problemática.....	10
12. Objetivos	11
A. Objetivos de investigación:.....	11
• Objetivo General:.....	11

• Objetivos específicos:	11
13. Marco teórico.....	12
<i>A. Enfoque normativo de fondo.</i>	<i>12</i>
<i>B. Enfoque jurisprudencial y doctrinario de fondo.</i>	<i>15</i>
<i>C. Alcances críticos de la problemática.....</i>	<i>29</i>
<i>D. Alcance de cumplimiento sobre objetivos y preguntas.</i>	<i>29</i>
<i>E. Propuesta de distribución por capítulo.....</i>	<i>30</i>
CAPITULO II: FUENTES FORMALES - LEYES Y DOCTRINA.....	32
A. Fuentes Formales	32
CAPÍTULO III: FUENTES FORMALES - JURISPRUDENCIA.....	128
CAPÍTULO IV: FUENTES EMPÍRICAS	174
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	179
Hallazgos y Comparativo de Conclusiones Administrativo – Judicial.....	243
Recomendaciones.....	249
ANEXOS	253
ANEXO NO. 1. TABLA DE JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA	253
ANEXO NO. 2. TABLA DE JURISPRUDENCIA JUDICIAL	702
ANEXO NO. 3. ENTREVISTA A AGENTES DEL DERECHO.	1096
Bibliografía	1126

RESUMEN EN ESPAÑOL

En esta tesis de maestría profesional, podrán encontrar un estudio comparado, con estadísticas que devienen de un desarrollo y análisis exhaustivo de jurisprudencia tanto administrativa como judicial. Se intenta además, mediante entrevistas a varios ejecutores y agentes del derecho, localizar puntos de encuentro relacionado a las dudas en el manejo de la caducidad y prescripción en materia de empleo público, en aras de que se logre evidenciar los puntos disonantes en las resoluciones administrativas y judiciales.

En el trabajo que procederán a leer, encontrarán anexos amplios con resúmenes importantes de los puntos disidentes, concordantes y aquellos que representan una línea de minoría sobre algunos de los Tribunales.

Por ende, al finalizar se podrá localizar recomendaciones y reformas que recomiendan los suscritos, en aras de mejorar las líneas jurisprudenciales en la materia.

ABSTRACT

In this professional master's thesis, you will find a comparative study, with statistics derived from an exhaustive analysis of both administrative and judicial jurisprudence. Through interviews with several legal practitioners and agents, we also attempt to identify common ground regarding the uncertainties surrounding the handling of expiration and statute of limitations in public employment matters, to highlight the discordant points in administrative and judicial resolutions.

In this thesis, you will find extensive appendices with important summaries of the dissenting and concordant points, as well as those that represent a minority position on some of the Courts regarding expiration limits.

Therefore, upon completion, you will find recommendations and reforms recommended by the undersigned, in order to improve the jurisprudential lines on the matter.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.....	34
Tabla 2.....	38
Tabla 3.....	47
Tabla 4.....	48
Tabla 5.....	53
Tabla 6.....	53
Tabla 7.....	57
Tabla 8.....	64
Tabla 9.....	73
Tabla 10.....	75
Tabla 11.....	86
Tabla 12.....	95
Tabla 13.....	103
Tabla 14.....	122
Tabla 15.....	124
Tabla 16.....	139
Tabla 17.....	163
Tabla 18.....	183
Tabla 19.....	189
Tabla 20.....	220

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	10
Figura 2.....	13
Figura 3.....	52
Figura 4.....	102
Figura 5.....	179
Figura 6.....	180
Figura 7.....	181
Figura 8.....	183
Figura 9.....	185
Figura 10	186
Figura 11	187
Figura 12	188
Figura 13	191
Figura 14	192
Figura 15	194
Figura 16	203
Figura 17	204
Figura 18	219
Figura 19	220
Figura 20	225
Figura 21	226
Figura 22	234
Figura 23	235
Figura 24	243
Figura 25	244
Figura 26	245
Figura 27	245

ABREVIATARIO

Abreviatura	Significado
CT	Ley No.2: Código de Trabajo
LGAP	Ley No.6227: Ley General de la Administración Pública
LMEP	Ley No. 10.159 Ley Marco de Empleo Público
CPCA	Ley No.8508: Código Procesal Contencioso Administrativo
LGP	Ley No.7410: Ley General de Policía
LGCI	Ley No.8292: Ley General de Control Interno
LOCGR	Ley No. 7428 Ley Orgánica de la Contraloría General de la República
CP	Constitución Política de la Republica de Costa Rica
ESC	Ley No.1581: Estatuto de Servicio Civil
PGR	Procuraduría General de la República
CGR	Contraloría General de la República
TSC	Tribunal del Servicio Civil
TASC	Tribunal Administrativo del Servicio Civil
LCCEIFP	Ley No. 8422: Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública
TIJ	Tribunales de la Inspección Judicial del Poder Judicial
LOPJ	Ley No.8: Ley Orgánica del Poder Judicial
RPISHSPJ	Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial
NRLCCSS	Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social
TSE	Tribunal Supremo de Elecciones
PAO	Plan Anual Operativo
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
PANI	Patronato Nacional de la Infancia
MINS	Ministerio de Salud
INS	Instituto Nacional de Seguros

OIJ	Organismo de Investigación Judicial
BNCR	Banco Nacional de Costa Rica
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad
AYA	Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados
MOPT	Ministerio de Obras Públicas y Transportes
MEP	Ministerio de Educación Pública
TCAH	Tribunal Contencioso Administrativo y Civil De Hacienda
INVU	Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo
MJP	Ministerio de Justicia y Paz
INDER	Instituto de Desarrollo Rural

CAPÍTULO I: ESTADO DE LA CUESTION

1. Tema de investigación

El elemento de temporalidad de la potestad disciplinaria en las relaciones de empleo público en Costa Rica, crítica y análisis de inseguridades jurídicas en su tratamiento jurisprudencial.

2. Introducción

En el presente trabajo de investigación, se expondrá un análisis especializado y práctico sobre el estudio jurisprudencial (administrativo y judicial) sucedido entre 2015 y 2024; este rango temporal tendrá algunas modificaciones para aquellos casos en los que los investigadores no logren acreditar jurisprudencia en dicho lapso, en aras de dar una visión de los puntos por debatir, todo lo relacionado con la potestad disciplinaria en las relaciones de empleo público en Costa Rica. Busca dar una vista panorámica de la situación interpretativa en las potestades de tomadores de decisiones y ejecutores del derecho, en materia de prescripción y caducidad.

3. Justificación

Las relaciones de empleo público en Costa Rica encuentran su fundamento jurídico en un sinfín de regulaciones especiales según el caso del que se trate, y según la propia naturaleza de la relación de empleo público. El régimen disciplinario también varía de manera muy diversa acorde al régimen de empleo público que se aborde, con sanciones especiales para cada uno de esos regímenes, plazos diferenciados y claro está, distintos términos de prescripción y caducidad.

Este panorama, se vuelve más complejo, si pensamos que este sinfín de regímenes especiales recibe tratos diversos en las diferentes instancias administrativas, e incluso en las propias instancias judiciales de rango más alto (Sala I y Sala II de la Corte Suprema de Justicia).

Lejos de pensar que el Código de Trabajo (En adelante “CT”) -luego de su reforma procesal laboral-, en su numeral 414, establece una regla básica y general para el tratamiento de las potestades de disciplina, lo cierto es que la discusión está lejos de acabar, ya que, luego de dicha reforma, la jurisprudencia -tanto administrativa como jurisdiccional—ha establecido distintos cómputos para el inicio y fin de dichos plazos, adicionando además, cuando dichos plazos son de naturaleza ordenatoria o perentoria y cuando los mismos pueden ser interrumpidos, suspendidos o en todo caso, no cabe suspensión alguna.

Asimismo, se olvida que dicha regulación es una interpretación normativa extensiva, que se hace debido al mismo vacío que existe en este asunto por parte de la Ley General de la Administración Pública (en adelante “LGAP”), por lo que se toma como una verdad inamovible, utilizando técnicas repetitivas de citación, y creando la falsa sensación de que existe una norma general. Sin embargo, se deja de lado la cantidad de disposiciones especiales que se aplican, según el régimen de empleo público que se trate y si existe norma específica que lo regule, haciendo que la aplicación de plazos sea realmente caótica y subjetiva.

El escenario se torna aún más complicado, si añadimos que, cuando surgen disputas sobre la correcta aplicación de las normas que rigen la potestad disciplinaria en cada relación de empleo público -dentro del amplio espectro a mencionar-, también surgen disputas acerca de la jurisdicción que las debe dirimir. Así, históricamente, se ha hablado de elementos subjetivos, dentro de elementos objetivos, y de elementos propios del derecho administrativo para intentar descifrar si esas disputas deben ser conocidas por la jurisdicción laboral o la contenciosa administrativa.

No conforme con todo ello, existen marcadas contradicciones en cuanto al tratamiento de las disputas de fondo de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público en la jurisdicción contenciosa; muchas veces no se tiene claro si se trata de un asunto de prescripción o de caducidad; si se trata de la prescripción del ejercicio de la potestad disciplinaria,

prescripción de la potestad de adoptar la sanción dentro del procedimiento, prescripción de la potestad de ejecutar la sanción impuesta, prescripción para la tramitación de investigaciones preliminares, o, incluso, prescripción del plazo para emitir el informe final de instrucción.

Además, se confunden plazos perentorios con ordenatorios, se tiene dudas sobre los plazos existentes para dar por finalizado un procedimiento administrativo disciplinario, donde existen materias como el régimen del Poder Judicial, el cual encuentra positivizado sus propios plazos, mientras que, en otras, el vacío se ha mantenido por décadas.

Por si fuera poco, esta problemática del elemento temporal de la potestad disciplinaria en relaciones de empleo público se vuelve aún más dramática cuando observamos que el legislador ha hecho esfuerzos infecundos para llenar vacíos: esto es la Ley Marco de Empleo Público.

En esa línea, esta última norma, lejos de solventar situaciones, vuelve más caótico el panorama, pues no establece formas específicas en cuanto a su ejecución de procedimientos disciplinarios, y no queda claro para los operadores de los procedimientos cuando aplicar la LGAP o cuando esta nueva normativa; tampoco queda claro cómo interpretar los regímenes especiales de prescripción respecto a la norma en cuestión.

Es valioso acotar que esta tesis termina, en el momento en que está en completa vigencia al Ley Marco de Empleo Público (en adelante, “LMEP”), la cual adiciona plazos de prescripción especiales y genera una nueva figura, que anteriormente no existía fuera de gobierno central, que es la gestión de despido. Este cambio ha generado impactos directos en la conformación de los Tribunales Administrativos que revisan este tipo de gestiones y de forma indirecta, ha generado un procedimiento administrativo disciplinario especial, para el despido, el cual tiene positivizados los plazos de caducidad y prescripción, sin que haya nuevamente claridad, de cómo y cuándo deben operar e, incluso, si su naturaleza de caducidad o prescripción ya ha sido atacada.

No está de más señalar que la presente investigación comienza en un momento histórico para el país, en el cual, no solo la pandemia por el Covid-19, sino sus secuelas directas y la profunda crisis económica nacional o la alta tasa de desempleo, han llevado al país a chocar de frente con una discusión que se había postergado ya por décadas: la reforma integral al empleo público, la cual se encontraba pendiente de debate y aprobación en plenario, al iniciar la presente tesis.

Es ese un criterio esencial a considerar en esta investigación, el cual incorpora nuevas reglas que se deberán adicionar como parte de este análisis integral, que analizará lo que se ha hecho, lo que se está haciendo y cómo se abordarán estos temas.

En definitiva, todos los elementos señalados se confabulan para generar una inseguridad jurídica, indefensión, violación al derecho de justicia pronta y cumplida, violación indirecta al derecho al olvido, derecho defensa, garantía constitucional de debido proceso, entre otros; todo lo cual provoca vacíos y espacios, por donde se puede flexibilizar la norma, ya que el poco entendimiento del tratamiento administrativo y jurisdiccional de dicha potestad disciplinaria, hace pertinente emprender un análisis crítico y propositivo para aclarar el escenario expuesto.

4. Valor teórico

Las relaciones de empleo público en Costa Rica han sido el centro de muchas discusiones desde el punto de vista doctrinal, jurisprudencia y normativo, como se señalaba en la introducción. Existen diversos modelos de relaciones de empleo público según sea el régimen normativo del que se trate, y sus propias reglas para el manejo de cada relación laboral; todo lo cual se intenta plasmar en la nueva LMEP y su reglamentación, produciendo efectos contrarios a los que se esperaban (lejos de contribuir a la ordenación de estos elementos, ha generado mayores puntos de disidencia).

Subsecuentemente, al suscitarse controversias laborales en esas relaciones de empleo público, surgen también diversas vías para dirimirlos, ya sea la administrativa, jurisdicción laboral ordinaria, o bien, la jurisdicción contenciosa administrativa y civil de Hacienda.

A estos dos factores mencionados, se les debe agregar que, en cuanto a lo que respecta a las relaciones de empleo público, a lo interno de la jurisdicción contenciosa administrativa, laboral y en la sede administrativa, existen criterios diversos en la interpretación de los marcos normativos de cada relación de empleo público, y en especial, de los elementos temporales que rigen la potestad disciplinaria en cada uno de ellos. De peso también, es lograr acreditar las formas mediante las cuales los ejecutores del derecho en esta materia, profesionales que fungen como órganos directores, visualizan problemáticas en el día a día.

El valor teórico de esta propuesta investigativa radica precisamente en poder mapear esas relaciones de empleo público en Costa Rica, comprender su manejo legal, y criticar constructivamente, comparando su manejo en las sedes antes dichas, ello para obtener conclusiones relevantes.

Esta investigación pretende dar un aporte teórico y práctico para un análisis simple de cuál ha sido el manejo del tema, evidenciar contradicciones evidentes y otras no tan evidentes, y aportar una propuesta práctica para una interpretación lo más uniforme posible, de los elementos temporales de las relaciones de empleo público.

5. Valor metodológico

Enfoque cualitativo

Esta investigación no se basa en una comparación o análisis numérico de datos duros, sino que se ubica más bien en el campo cualitativo del análisis, la interpretación, la comparación y la obtención de conclusiones.

La investigación en sí plantea obtener la información de una serie de fuentes tales como normativa, doctrina, jurisprudencia, y entrevistas, a partir de los cuales se pretende obtener una serie de insumos para el análisis crítico sobre cómo se ha manejado el elemento sancionador - temporal de las relaciones de empleo público.

La investigación está orientada a una interpretación de los insumos obtenidos del mundo jurídico-social en el cual ocurren todos estos fenómenos.

Las herramientas que se utilizarán serán de tipo exploratorias, analíticas, comparativas, siempre en el campo de la crítica propositiva, con las conclusiones obtenidas.

Esta investigación de tipo cualitativa y exploratoria, lo que plantea es brindar un entendimiento práctico de las problemáticas en el tratamiento jurisdiccional de las relaciones de empleo público en cuanto al elemento de temporalidad de poder sancionador disciplinario.

En la misma línea, se generarán insumos prácticos para el manejo e interpretación jurisdiccional de las relaciones de empleo público con los parámetros dichos.

6. Diseño Metodológico

La metodología, que se utilizará para diseñar esta investigación, se basa en el método de investigación jurídica expuesto por el autor Gabriel Álvarez Undurraga, en su libro *“Metodología de la Investigación Jurídica”*, además, será una yuxtaposición de los diseños metodológicos que expone el autor Sampieri, entre un diseño de teoría fundamentada, etnográfico, narrativo y de investigación-acción; por esta razón este diseño metodológico tendrá un enfoque cualitativo, como se expuso en el apartado anterior y contará con ciertas características como lo son el ser empírico, teórico, deductivo, analítico, crítico, selectivo, normativo, extensivo, abierto y falible, que junto con el enfoque cualitativo, configurará una naturaleza

investigativa, comparativa y analítica, en razón de las entrevistas y de crítica propositiva.

En ese sentido, se buscará recopilar las diferentes relaciones de empleo público, identificar sus marcos regulatorios y reglas específicas de prescripción o caducidad de faltas disciplinarias, en aras de generar un aporte práctico y ordenado de la jurisprudencia sobre el asunto, siendo que este último insumo es el que permite delinear lo que la norma ha establecido.

Asimismo, identificaremos los distintos abordajes doctrinales sobre el tema, sus coincidencias y desencuentros.

Aunado a todo ello, se realizará una serie de entrevistas a los jueces de las diferentes secciones que componen la jurisdicción contenciosa administrativa y civil de hacienda, laboral y sede administrativa. En un sentido similar, se abordará un análisis crítico e integral de la reforma de empleo público que se discute en el país.

Por último, se tendrá un producto comparativo entre los hallazgos de normativa, doctrina, jurisprudencia y entrevistas, a partir de lo cual se emitirá una serie de críticas y valoraciones fundamentadas en los hallazgos obtenidos. Todo con el fin de contar con un insumo para brindar un producto práctico de las relaciones de empleo público en cuanto al manejo jurisdiccional de la potestad disciplinaria.

7. Contexto investigativo general

La investigación propuesta se ubica en el área de las ciencias sociales, específicamente en el campo jurídico del desarrollo de las disputas judiciales y administrativas, respecto a la forma de manejar los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las múltiples relaciones de empleo público.

Esta temática se halla directamente vinculada con las relaciones de empleo público en un sentido general, y con la realidad social actual imperante que nos ha

llevado como sociedad a replantear el modelo de empleo público como tal y la reducción del aparato estatal con aras de la eficiencia y de la sostenibilidad del modelo.

La investigación indirectamente plantea un análisis pormenorizado de los diversos regímenes de empleo público, lo cual permitirá consigo un análisis integral sobre su correcto o incorrecto tratamiento en la jurisdicción contenciosa administrativa.

8. Tipo de investigación

Esta investigación corresponde al tipo exploratoria, por cuanto se avoca a obtener hallazgos importantes por medio de la investigación, análisis y entrevistas de diversas fuentes. Está claro que este modelo investigativo propuesto no se acaba en sí mismo, sino que, con el avance investigativo, puede ampliarse.

9. ¿A quién beneficia?

Los beneficiados de una investigación son de muy diversa naturaleza, en un primer lugar, los empleados públicos, ya que el estudio se centra en explorar todo lo referente a la potestad disciplinaria en las relaciones de empleo público, reglas y marcos regulatorios especiales.

En un segundo plano, se encuentran los operadores del derecho, los abogados, juristas, jueces y magistrados de la jurisdicción contenciosa administrativa, pues lo que se busca es hacer evidentes diferencias marcadas en el manejo jurisdiccional de las relaciones de empleo público.

Por último, en un tercer nivel, se prestará para ser una guía práctica para los litigantes que se encuentren en ejercicio liberal de la profesión, ya que permite tener más claro y estructurada, la jurisprudencia que existe sobre el asunto

10. Preguntas de investigación

A raíz de lo desarrollado, surgen los siguientes posicionamientos investigativos o preguntas de investigación:

Primeramente, como pregunta que ejercer como eje central de la presente investigación, se analiza:

Eje central de consulta y posicionamiento crítico

i. ¿Es el desarrollo de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público en Costa Rica en las distintas sedes, lo que genera inseguridad jurídica para el Administrado?

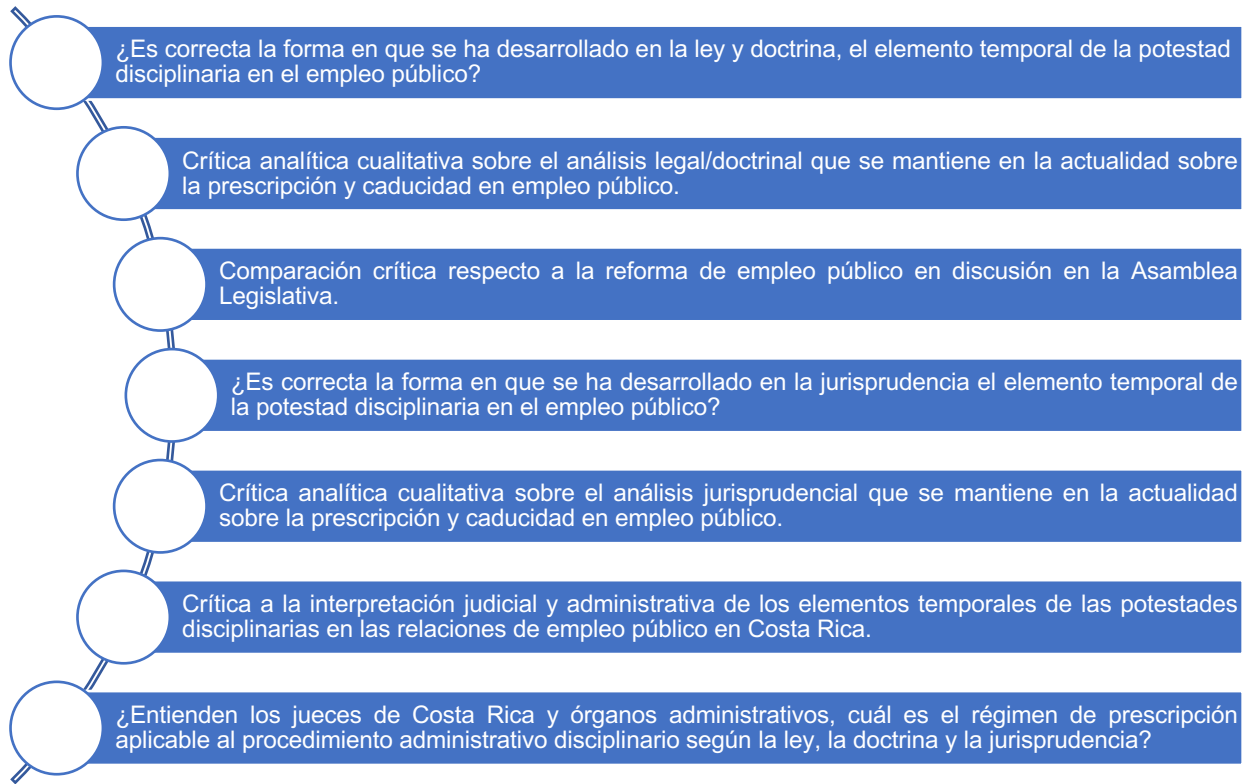
Como un segundo nivel de preguntas, se desprenden las siguientes:

Segundo nivel derivado de consulta

- i. ¿Es correcta la forma en que se ha desarrollado en la ley y doctrina, el elemento temporal de la potestad disciplinaria en el empleo público?
- ii. Crítica analítica cualitativa sobre el análisis legal/doctrinal que se mantiene en la actualidad sobre la prescripción y caducidad en empleo público.
- iii. Comparación crítica respecto a la reforma de empleo público en discusión en la Asamblea Legislativa.
- iv. ¿Es correcta la forma en que se ha desarrollado en la jurisprudencia el elemento temporal de la potestad disciplinaria en el empleo público?
- v. Crítica analítica cualitativa sobre el análisis jurisprudencial que se mantiene en la actualidad sobre la prescripción y caducidad en empleo público.
- vi. Crítica a la interpretación judicial y administrativa de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público en Costa Rica.

- vii. ¿Entienden los jueces de Costa Rica y órganos administrativos, cuál es el régimen de prescripción aplicable al procedimiento administrativo disciplinario según la ley, la doctrina y la jurisprudencia?

Figura 1



11. Problemática

Las anteriores preguntas, llevan a delimitar lo que se considera que representa una problemática social que debe intentar clarificarse o mejorarse. En esa línea de desarrollo, se tiene que la inseguridad jurídica y falta de entendimiento en la jurisdicción y sede administrativa de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público en Costa Rica han conllevado a grandes confusiones y conllevado la operativización de la normativa aplicable a los rangos de

caducidad y prescripción en temas de potestad disciplinaria del empleo público.

12. Objetivos

A. *Objetivos de investigación:*

- **Objetivo General:**

Identificar el manejo por parte de la sede judicial y administrativa, del elemento temporal de la potestad disciplinaria en las relaciones de empleo público, así como la propuesta de reforma a empleo público, para establecer incongruencias en dicho manejo, y pautas de mejora.

- **Objetivos específicos:**

1. Trazar del manejo normativo de las relaciones de empleo público en Costa Rica.

2. Identificar el manejo doctrinal de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público.

3. Clarificar el manejo jurisprudencial de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público.

4. Obtener las opiniones jurisdiccionales y administrativas, sobre el manejo de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público.

5. Criticar, comparar y analizar lo encontrado en la doctrina, la normativa, la jurisprudencia y las opiniones jurisdiccionales sobre el manejo de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público.

6. Generar insumos estructurados, organizados y de fácil acceso y uso, para ordenar la jurisprudencia que se ha generado a partir de la reforma procesal laboral del año 2015.

7. Realizar un análisis crítico de la reforma de empleo público discutida en la Asamblea Legislativa en 2021 del expediente legislativo No. 21336.

8. Establecer pautas de mejoras, que sirvan para los diferentes tipos de ejercicio profesional abogadil, basado en críticas propositivas.

13. Marco teórico

A. *Enfoque normativo de fondo.*

A nivel normativo, el tema que se analizará en el presente trabajo final de graduación resulta pertinente, valioso y actual, esto debido a las diversas relaciones de empleo público que coexisten en la Administración Pública y que han generado mucha confusión y duda sobre la aplicación genérica que debería tener la LGAP y, además, la reciente entrada en vigencia de la LMEP.

No obstante, antes de iniciar con la exposición normativa que se aplicará en el asunto, es importante, iniciar con una explicación de la conformación estructural de las autoridades que conocen este asunto.

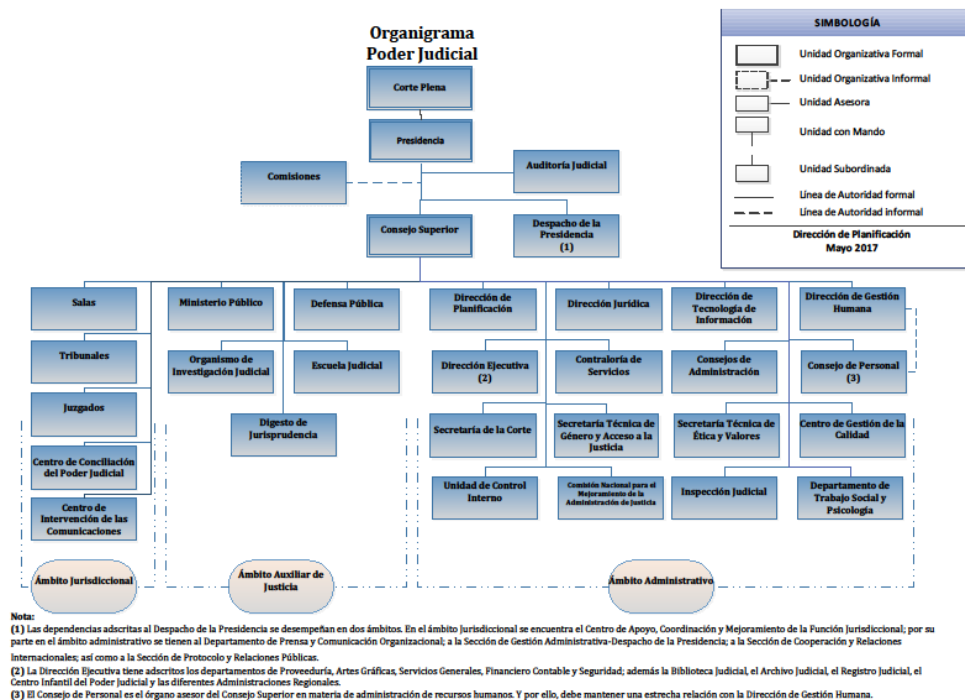
A nivel judicial, el artículo 6 del Código Procesal Contencioso Administrativo (en adelante “CPCA”) dice:

ARTÍCULO 6.- La Jurisdicción Contencioso-Administrativa y Civil de Hacienda será ejercida por los siguientes órganos:

- a) Los juzgados de lo Contencioso-Administrativo y Civil de Hacienda.
- b) Los tribunales de lo Contencioso-Administrativo y Civil de Hacienda.
- c) El Tribunal de Casación de lo Contencioso-Administrativo y Civil de Hacienda.
- d) La Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia.

En concordancia con esto, el Poder Judicial se ve organizativamente, de la siguiente manera:

Figura 2



Nota: Organigrama oficial Poder Judicial: véase <https://pi.poder-judicial.go.cr/images/documentos/organigramas/generalPJ.pdf> al 18 de noviembre del 2020.

En materia de prescripción y caducidad, los juzgados, tribunales y salas de lo contencioso administrativo tienen gran injerencia sobre la forma de computar dichos plazos, máxime cuando alguno de estos plazos es oscuro en la norma.

Así las cosas, es labor cotidiana de los tribunales contencioso-administrativos, según se puede desprender en el artículo 1, 2 y 4 del CPCA, el conocer de asuntos como el que acá se expone y que se propone como tema de análisis para el trabajo final de graduación del posgrado.

Ahora bien, es claro que el asunto que se dirimirá en esta investigación, son las situaciones que se dan en el día a día, relacionado a temas de prescripción y

caducidad en el empleo público, sobre todo, cuando estos asuntos llegan a sede contenciosa administrativa o laboral.

Esta problemática ha nacido a raíz de la lectura de los artículos 39 a 41 del CPCA, donde ha tenido que ser la jurisprudencia, quien dirima sobre el asunto. Estos exponen:

ARTÍCULO 39.-

1) El plazo máximo para incoar el proceso será de un año, el cual se contará:

a) Cuando el acto impugnado deba notificarse, desde el día siguiente al de la notificación.

b) En el caso de que el acto deba comunicarse mediante publicación, desde el día siguiente a la única o última publicación.

c) En los supuestos de actuaciones materiales, a partir del día siguiente a la cesación de sus efectos.

d) En los supuestos de silencio positivo, cuando quien lo impugne sea un tercero, desde el día siguiente a aquel en que se ejecute el respectivo acto en su contra.

e) En el supuesto del proceso de lesividad, a partir del día siguiente a la firmeza del acto que la declara.

2) La nulidad declarada en el proceso incoado, dentro del plazo establecido en el presente artículo, tendrá efectos retroactivos. La misma regla se aplicará para el caso del proceso de lesividad interpuesto dentro del año previsto en el artículo 34 de este Código.

ARTÍCULO 40.-

1) Serán impugnables los actos administrativos absolutamente nulos, para efectos de su anulación e inaplicabilidad futura, así como las conductas omisivas, mientras subsistan sus efectos continuados, pero ello únicamente para su anulación e inaplicabilidad futura.

2) En estos casos, el plazo máximo para interponer el proceso será de un año a partir del día siguiente al cese de sus efectos.

ARTÍCULO 41.- El plazo máximo para incoar el proceso será el mismo que disponga el ordenamiento jurídico como plazo de prescripción para el respectivo derecho de fondo que se discute en los siguientes supuestos:

- 1) En materia civil de Hacienda.
- 2) En materia tributaria, incluso el proceso de lesividad.

Concordante a esto y en búsqueda de contextualizar los problemas interpretativos que existen sobre los elementos de prescripción y caducidad que se han dado en las diversas disquisiciones jurisdiccionales, muchas de las cuales resultan contradictorias, se mencionaran algunos puntos a nivel de norma.

Ejemplo de la problemática tan grande que existe alrededor de este asunto, es el cómputo de los cinco años en materia de Control Interno o Enriquecimiento Ilícito, ya que no determina si es aplicable el plazo del mes para imputar cargos, o si, por el contrario, dicho traslado se puede realizar en cualquier momento de esos cinco años, para decirlo de manera clara, al no establecerse como se debe dividir ese plazo entre todas las etapas del procedimiento. Existen diversas opiniones sobre cuándo se puede trasladar cargos, sancionar, etc. Igual sucede en plazos especiales, como el estipulado en la Ley General de Policía (en adelante “LGP”), que es de dos años.

Por esta razón, se recurrirá a las normas citadas en este apartado, esto sin exclusión, de la norma que deban agregarse para realizar un análisis global de la problemática.

B. *Enfoque jurisprudencial y doctrinario de fondo.*

Este apartado dará inicio con una exposición somera de jurisprudencia y doctrina. Esta se citará para dar una representación lo más clara y certeramente

posible, de los choques que existen dentro de los Tribunales, Juzgados y Salas, sobre los temas que se dirimirán.

Por esta razón, se cita en esta sección, ya que es la única forma de evidenciar los criterios contradictorios entre secciones del Tribunal y, además, permite exponer de forma clara, la dinámica de análisis exploratorio que tendrán los investigadores.

La Sentencia No.092-2016-VI del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Sexta, Segundo Circuito Judicial de San José, que tuvo como objeto del proceso

(...) prescripción de la potestad sancionatoria disciplinaria, concretamente en lo que se refiere al plazo para imponer la sanción derivada de las conductas objeto de la causa interna (...) centrándose en el análisis del elemento temporal que presenta el petente como sustento de sus pretensiones. (Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Sexta, Segundo Circuito Judicial de San José, 2020)

Así, dicha sentencia desarrolla el elemento temporal en el ejercicio de las potestades correctivas administrativas de corte disciplinario iniciando por una breve acotación, donde desarrolla sobre la potestad jerárquica para disciplinar y cómo esta, por temas de seguridad jurídica, debe fenecer en un plazo de tiempo cierto. Además, enumera tres factores fundamentales para que aplique una prescripción liberatoria, a saber:

a) inercia del titular de un derecho en su ejercicio, b) transcurso del tiempo fijado por el ordenamiento jurídico en esa inercia del titular y; c) alegación o excepción del sujeto pasivo de la relación jurídica de hacer valer la prescripción. Con todo, en materia de empleo público, la prescripción negativa bien puede ser alegada como causal de nulidad del acto final sancionatorio, aún y cuando esa defensa no hubiere sido ejercitada de previo a la emisión de la voluntad pública (Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Sexta, Segundo Circuito Judicial de San José, 2020).

De seguido, reitera algo que no solo este tribunal ha enunciado, sino otras autoridades administrativas han evidenciado, que es: la diversa y amplia cantidad de regímenes de potestad disciplinaria que convergen en el sector público a nivel de empleo. Cada uno de estos regímenes que serán analizados y desarrollados en el trabajo final de graduación que se entregará a finales del posgrado, representan un reto en materia casuística, ya que, al tener plazos diversos, impacta directamente en la forma en que los jueces interpreten la norma.

No obstante, el tribunal acierta, brindando algunos parámetros de demarcación, en aras de poder brindar alguna uniformidad, a un tema que como se ha expuesto anteriormente, connaturalmente es diverso. Inicia dicha exposición, aduciendo que es importante dividir algunas etapas, entre ellas:

- El ejercicio de la potestad disciplinaria: En este caso, los jueces hacen un desarrollo somero de los plazos que se estipulan en la normativa, ya sea a nivel general citando el artículo 603 (actual 414) del Código de Trabajo y normas especiales, entre las cuales se citan Ley General de Control Interno, No. 8292 (art. 43), Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la función pública, No. 8422 (art. 44) y Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428 (Art. 71), Ley General de Policía, No. 7410. Se analiza a partir de cuándo empieza a correr el plazo para poder ejercer la potestad de disciplinar.
- La adopción de la sanción dentro del procedimiento: Sobre este punto, el Tribunal desarrolla el plazo máximo *“con que cuenta el titular de la potestad correctiva para adoptar la sanción una vez que el expediente ha sido sometido a su conocimiento por el órgano director (...)”* (Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Sexta, Segundo Circuito Judicial de San José, 2020) se expone que el plazo de un mes para sancionar es un plazo de prescripción.
- La potestad de ejecutar la sanción impuesta: *“Consiste por ende en la ejecución material del acto que dispone como contenido una sanción disciplinaria.”* (Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Sexta, Segundo Circuito Judicial de San José, 2020)

Tramitación del procedimiento: Sobre este tema, se comenta que, excepto medie norma especial, los plazos que se estipulan en la LGAP, son ordenatorios y no perentorios, como sí sucede en el Poder Judicial, cuya ley orgánica ha impuesto un plazo para iniciar y finiquitar un procedimiento. Por último y no menos importante, aunque no se analizan en conjunto, dentro de la tramitación del procedimiento se podría hablar de una caducidad, que se da por el abandono injustificado del expediente por más de seis meses

Algo importante en este asunto, no es solamente evidenciar las etapas del procedimiento, sino que los plazos que existan en cada una de ellas sean examinados detenidamente y se diga si lo que genera es una prescripción o una caducidad y con esto, si dichos plazos se encuentran revestidos por una naturaleza perentoria u ordenatoria. Lo cual será ampliamente desarrollado en este trabajo final de graduación.

En relación con esta línea jurisprudencial, la cual ya brinda algunas luces del entramado tan complejo que converge y sobrevive por parte del empleo público a nivel administrativo y judicial, se encuentra la problemática de entender, ¿qué es un plazo de caducidad y prescripción cuando se desea presentar una demanda ante tribunales?

Así, la resolución N. 00934 – 2018 de Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, expone:

III.- El artículo 41 del CPCA establece: “El plazo máximo para incoar el proceso será el mismo que disponga el ordenamiento jurídico como plazo de prescripción para el respectivo derecho de fondo que se discute en los siguientes supuestos: / 1) En materia civil de Hacienda. / 2) En materia tributaria, incluso el proceso de lesividad”. Esta Sala ha interpretado, ante dudas surgidas por la redacción del párrafo primero del anterior precepto, que trata de un plazo de prescripción para las materias civil de hacienda y tributaria, no de caducidad (ver sentencias: no. 1240 de las 9 horas del 24 de

setiembre de 2014 y no. 31 de las 13 horas 55 minutos del 16 de enero de 2015, entre otras). Ello, por tratarse de un aspecto meramente dinerario, que el legislador quiso apartar de los plazos normales de caducidad. En ambos supuestos (civil de hacienda y tributario), se suprime la caducidad de la acción, para dejar vigente tan sólo la extinción del derecho de fondo por vía de la prescripción en lo que hace a la obligación dineraria impuesta. Todo lo cual constituye un claro ensanchamiento de las garantías y derechos del administrado, y luego para la propia Administración. En síntesis, en los procesos denominados civiles de hacienda, no hay caducidad de acción sino prescripción de derechos, dado que, en estas causas, se ejercen pretensiones de carácter económico, como es el caso de los procesos de responsabilidad patrimonial de las Administraciones, naturaleza que ostenta el presente asunto. La prescripción es una institución jurídica de regulación legal, en virtud de la cual, se adquieren o se extinguen derechos, por haberse agotado un tiempo fijado por la ley. La caducidad, por su parte, es una figura mediante la cual, ante la existencia de una situación donde el sujeto tiene potestad de ejercer un acto que tendrá efectos jurídicos, no lo hace dentro de un lapso perentorio y pierde el poder jurídico de entablar la acción correspondiente. (Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, 2020)

Dicha sentencia, brinda con claridad la diferencia que se entiende entre prescripción y caducidad y estipula también algunas de las diferencias que existen en su aplicación, dependiendo de la pretensión que se requiere en el proceso judicial contencioso administrativo o laboral y el tipo de proceso que se vaya a incoar (en materia contencioso-administrativa existen tres tipos de procesos, el de nulidad pura, el de plena jurisdicción, -donde además de la anulación de un acto administrativo o requerir una conducta, también se pretende el resarcimiento-, por último, el civil de hacienda, donde solo se procuran aspectos patrimoniales. Véase Resolución N.º 00036 – 2018 (Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, 2020))

Esto tendrá matices importantes para el análisis que se realizará más adelante en la tesis, ya que permitirá ampliar las visiones que se tienen a nivel judicial, enfrentando estas resoluciones entre ellas, logrando evidenciar algunos puntos contrapuestos.

Regresando al tema puntual que nos compete, la resolución 000946-F-S1-2018 de Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, desarrolla:

Comparte este Órgano Decisor los razonamientos del Tribunal, en los términos que se dirán. Por regla general la potestad para disciplinar las infracciones al régimen funcional estatutario de los servidores públicos **caduca en un mes**, de conformidad con el canon 603 del CT (no **“prescribe” como apuntan los Jueces**, dado el error legislativo consignado en la norma). No obstante, tratándose de la responsabilidad del funcionario público por falta personal, por infracción de los sistemas de fiscalización superior, de administración financiera (Ley 8131), de control interno (Ley 8292) e incluso para evitar la corrupción y el enriquecimiento ilícito (Ley 8422), caduca en cinco años conforme al régimen de la Hacienda Pública (cardinal 71 de la LOCGR, no. 7428). (Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, 2020)

Como se desprende de dicha resolución, se puede ver que se habla de un error legislativo, y que la misma jurisprudencia ha delimitado que el plazo discutido en el extracto citado se debe entender como caducidad y no prescripción. Esta sentencia, es uno de los ejemplos más claros de las contradicciones y confusiones tan grandes que existen en estos temas, máxime que incluso se aduce un error legislativo en la norma. Se vuelve medular entonces, no solo criticar y recomendar, sino brindar una claridad al menos, meridiana, de las aplicaciones en el rango práctico según el desarrollo que ha tenido en nuestros tribunales y salas.

Ahora, hay una multitud de presupuestos que suman a la complejidad de análisis en el tema que nos compete. Así, la sentencia N. 00032 – 2020 del Tribunal Contencioso Administrativo Sección V, sobre el tema dice:

V.- Sobre los plazos de prescripción aplicables en los procedimientos disciplinarios del sector público. Sin entrar aún al análisis del fondo del asunto que nos ocupa, este Colegio debe referirse a los términos de prescripción que deben ser aplicables en un procedimiento disciplinario, ello atendiendo a que, en torno a ese aspecto, ha existido vacío en la normativa que ha generado una serie de análisis y aplicaciones diversas que han desembocado con varios criterios al respecto. (Tribunal Contencioso Administrativo Sección V, 2020)

Esta sentencia, que muestra de manera clara, las diferencias que puede haber en los análisis entre secciones del mismo Tribunal Contencioso Administrativo, es una prueba pequeña de la problemática a la que se enfrenta en este momento la jurisdicción, sobre los temas de prescripción y caducidad. Véase entonces la diferencia en los análisis de inicio del cómputo del plazo:

(...) lo cierto es que el estatuto solo quedó en su aplicación para los funcionarios de la administración central y ello provocó un desarrollo prolijo de una considerable cantidad de normativa especial para el mismo sector estatal, pero conforme a necesidades e intereses distintos, que llevaron a que las relaciones entre el Estado y sus servidores tengan a su haber una diversidad de normativa. El problema que se ha presentado no lo es cuando existe norma especial, pues será esa la que indefectiblemente sea aplicada. Si no, en los casos en que esa normativa sea omisa en torno a los términos y alcances de la prescripción aplicable. En este último sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 515 de las nueve horas cincuenta minutos, del trece de junio de dos mil doce, hizo un análisis muy interesante acerca de la aplicación, aún en el procedimiento

administrativo sancionatorio, del término de un mes dispuesto en el otrora numeral 603 del CT, señaló: "El Título Décimo del Código de Trabajo regula expresamente las diversas prescripciones que pueden operar en relación con derechos derivados de una contratación laboral, con independencia de si estos pertenecen al sector privado o público. En cuanto a la prescripción de la potestad del empleador para disciplinar a sus trabajadores o trabajadoras por las faltas cometidas, la norma del numeral 603 de ese Código dice: "Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria". Ambos supuestos "...desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria" aunque diferenciados, suponen el necesario conocimiento que debe tener el patrono o sus representantes, de la falta y de sus posibles autores, pues la prescripción tiene un claro fundamento: sancionar la inercia del titular de un derecho, que no ejerce sus facultades. De modo que no puede sancionarse con la prescripción a un patrono que desconozca la comisión de un hecho anómalo, o bien, la identidad de sus responsables pues es evidente que toda sanción tiene un centro de imputación subjetiva, que no existiría en tanto no exista aquella identificación. El punto de partida de la prescripción es entonces el momento en que se tenga conocimiento de los hechos y de sus posibles responsables. Esta regla impera tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, en el público se debe atemperar porque la administración está obligada, de previo a la imposición de la sanción, a respetar el debido proceso administrativo. *RESALTADO NO ES DEL ORIGINAL*. (Tribunal Contencioso Administrativo Sección V, 2020)

Para aún mayor clarificación, véase lo que termina de desarrollar esta sección del Tribunal, en la materia bajo análisis:

Mas, en lo que interesa, en cuanto a los términos de prescripción, en los casos en que la normativa administrativa sea omisa, las etapas de un procedimiento sancionatorio general que estarían sometidas a la aplicación de la norma privada por integración, sea el mes de prescripción, serían, tomando como punto de partida la comisión y, o conocimiento de los hechos: a) el eventual inicio de la investigación preliminar, y b) el inicio de la propia investigación, así como a partir de la finalización de la investigación: c) La toma de la decisión final. Resumiendo, tal y como se ha insistido, para dichas etapas no hay un único termino de prescripción aplicable, sino que éste dependerá de la especialidad del procedimiento administrativo, siendo que en cada una de las mencionadas etapas, será aplicable el término de prescripción concreto establecido en cada norma administrativa aplicable al caso, y de ser omisa esa norma en establecer el término de prescripción, por integración y en aras de no violentar los principios de certeza jurídica y protector de la materia laboral, será aplicable el término de un mes dispuesto por el artículo 414 del Código de Trabajo. *RESALTADO NO ES DEL ORIGINAL* (Tribunal Contencioso Administrativo Sección V, 2020)

De este último extracto, la confusión, tanto en el desarrollo como en la conclusión del tema en discusión, genera no solo incerteza, sino inseguridad jurídica y no se tiene claridad de la mal llamada aplicabilidad general (603/414 CT), tampoco así de los procedimientos especiales, ya que, aunque se establezcan plazos especiales, como los de Control Interno o Policía, el inicio del cómputo de ellos, la finalización, los parámetros para contabilizar plazos, entre muchas otras cuestiones.

Sumado a esto, no se puede dejar de lado, que la problemática que existe a nivel de vacíos normativos y confusas interpretaciones judiciales se suma a un tema mucho mayor, que es general y macro, como lo es el cómputo para interponer la demanda frente al contencioso administrativo, Sobre este asunto, la sentencia N. 03410 – 2019 de Sala Primera, dice:

De acuerdo con lo normado en el inciso a) del párrafo primero del canon 39 del CPCA, esta Cámara había resuelto, el plazo de caducidad corría a partir del día siguiente de la notificación de los actos finales), por ser formales y de efectos inmediatos. Sin embargo, de manera reciente cambió su criterio, en el tanto dispuso, de conformidad con lo normado en los artículos 33 y 36.C, en relación con el 39.1.a) ibid; el plazo anual inicia su cómputo a partir de la notificación del acto definitivo, sea, aquel donde se resuelven los recursos ordinarios. (Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, 2020)

Por ende, será importante en esta investigación, retomar y caracterizar este tema, que, por su gran amplitud, sería imposible analizarlo como justamente debe hacerse, pero que es necesario para contextualizar la cantidad de flancos que se encuentran en este momento al descubierto y que, a futuro, deberán ser analizados por otros profesionales en derecho, en aras de ahondar en soluciones viables y reales a la problemática.

Nótese que este equipo de investigación ha tratado en la medida de lo posible, utilizar jurisprudencia que sea reciente y pueda contrastarse entre secciones del Tribunal, siendo también que se cita en su mayoría resoluciones de Sala I y tomando en cuenta que eventualmente habrá jurisprudencia de otras Salas, como la segunda, que deba utilizarse en aras de notar líneas de argumentación e integración normativa.

En otro orden de ideas, la referencia al desarrollo doctrinal del tema se vuelve necesaria. Así las cosas, se puede iniciar narrando que, en el año 1995, el profesor Ernesto Jinesta Lobo, publicó un artículo titulado “La caducidad en el proceso contencioso administrativo su desarrollo en la jurisprudencia de la sala de casación (1990-1994)”. Este artículo no desarrolla el tema de la prescripción o la caducidad directamente en las relaciones de empleo público; sin embargo, si proporciona un desarrollo muy ejemplificante de cómo debe interpretarse la caducidad en el proceso contencioso administrativo.

Si bien el artículo se fundamenta en la antigua Ley Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, aun así, en términos conceptuales resulta enriquecedor el artículo:

La caducidad del proceso encuentra fundamento en diversas posiciones doctrinales. Desde una perspectiva subjetiva, se afirma que supone la voluntad presunta del recurrente de abandonar el proceso. Según un perfil objetivo, la caducidad obedece a razones de seguridad jurídica 3) exigencias de celeridad en la administración de justicia -evitar la prolongación excesiva de los procesos- (art. 4 1. párrafo 20 de la Constitución), el carácter imperativo de las normas procesales (art. 5 del Código Procesal Civil), etc. A los argumentos de la tesis objetiva, la cual compartimos, se puede adicionar otra razón sustancial como la eficiencia, continuidad y regularidad de la actuación administrativa: es decir, el administrado no puede detener u obstaculizar "ad infinitum" las distintas manifestaciones de la función administrativa(...) (Jinesta Lobo, La caducidad en el proceso contencioso administrativo, su desarrollo en la jurisprudencia de la Sala de Casación (1990-1994), 1995, págs. 1,2)

Por su parte, otro documento de interés es la tesis de grado del año 2009, titulada "Régimen de nulidades en la legislación administrativa costarricense. Análisis a la luz del nuevo código procesal contencioso administrativo". En este trabajo se revisa pormenorizadamente varios aspectos referidos a nulidades en el CPCA; entre los temas de interés, aborda un poco la prescripción y la caducidad:

La caducidad hace referencia a la duración del mismo derecho, de manera que su transcurso provoca la decadencia o extinción y con ello la de la acción que del mismo dimana; por el contrario, la prescripción hace referencia a la acción y se funda en la necesidad de seguridad jurídica, como sanción a la inactividad por parte del titular de un derecho que no ejercita la acción que le

es inherente. Se puede afirmar que en la prescripción el derecho se pierde porque se ha extinguido la acción, y en la caducidad, por el contrario, desaparece la acción por haberse extinguido el derecho, por el transcurso del plazo de duración que tenía fijado. (Calvo García, 2009, pág. 101)

Sobre lo que interesa para este tema, no aborda nada acerca de empleo público, o de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en aquellas relaciones.

Una de las obras que consideramos de mucha utilidad para esta investigación, corresponde a la tesis denominada "Caducidad del proceso contencioso administrativo" del año 2018. La tesis en mención recoge una serie de apreciaciones importantes sobre la caducidad del proceso judicial, y citando al Tribunal de Apelaciones en su resolución 477-2012, señala:

Como se sigue de lo dicho, en segunda instancia se decantó por la opción más favorable para el administrado -caducidad- seis meses-, y en caso de duda sobre la culpa de dicha parte, se aplicó el in dubio pro proceso, ante la gravedad de la sanción -archivo del proceso. Así, el Tribunal de Apelaciones, sobre la caducidad dispuso que:

(...) La cuestión de fondo a decidir es, si habiéndose constatado lo anterior, es posible o no, aplicar la figura de la caducidad a este proceso. - El actor lleva razón, cuando afirma que ese modo de terminación anormal del proceso no está expresamente previsto en el Código Procesal Contencioso Administrativo; sin embargo, justamente porque se está ante esa circunstancia, se coincide con el juzgador de instancia, en el sentido de que en tal supuesto, ante la paralización prolongada de un asunto, por causas imputables al demandante, se impone la aplicación de la sanción procesal aludida. - El artículo 220 del Código recién citado, establece con toda claridad, que: "Para lo no previsto expresamente en este Código, se aplicarán los principios del Derecho Público y procesal en general"~ Se trata de una

norma de rango legal que permite al Tribunal -sin límite material alguno-, acudir a los principios y normas del ordenamiento jurídico administrativo, con el fin de solventar eventuales lagunas de ese cuerpo normativo, como la que aquí se analiza. - Si bien es cierto, tal y como lo afirma el recurrente, el modelo procesal adoptado en la legislación vigente, se funda en el principio de oficiosidad y busca que la inercia de las partes no paralice la tramitación del proceso, hay situaciones -como la acaecida en el presente caso-, en que la continuación del asunto depende exclusivamente del actor, quien es el principal y único obligado a accionar el asunto, ello con el fin, del mayor interés público, de que el proceso avance hacia la sentencia de fondo que resuelve el conflicto. En tal caso, la seguridad jurídica, principio central y pilar fundamental del Estado de Derecho, que rige en todos los ámbitos del quehacer jurídico, pero, sobre todo, en el campo del Derecho Público, impone que si el demandante abandona el asunto y lo paraliza con su inactividad, se corrija la situación, dado que resulta ajena a ese principio básico, la detención indeterminada de un proceso. - De suerte, que existen otras normas también de rango legal, que regulan la temática, como lo son los numerales 340 a 343 de la Ley General de la Administración Pública, que, recogiendo las exigencias constitucionales de seguridad y justicia, prevén el instituto de la caducidad como forma de terminación anticipada de los procedimientos administrativos. - Este Tribunal, no encuentra que se haya resuelto contra el ordenamiento o que se haya realizado una interpretación extensiva y arbitraria de esos preceptos, al aplicar esas reglas y disponer el archivo de este proceso contencioso administrativo; esa sanción tiene rango legal y su utilización, dada la laguna existente en el Código Procesal Contencioso Administrativo, está permitida por ese cuerpo legal en su numeral 220, el cual, se reitera/ no hace excepción o exclusión alguna, en cuanto a los temas que pueden integrarse mediante el uso de institutos análogos, regulados por otros preceptos del Derecho Público y Administrativo en general (...) (Fallas Martínez, 2018, pág. 25),

Si bien la tesis resulta de mucho interés, lo cierto es que tampoco aborda el tema de la caducidad o prescripción propiamente en las relaciones de empleo público.

Por otra parte, el profesor Jinesta Lobo, en su publicación “El proceso contencioso-administrativo en Costa Rica” referente al nuevo proceso contencioso del CPCA realiza alguna precisión conceptual de la caducidad, más allá de la cual no se avoca en nada al tema del empleo público referido:

A diferencia del proceso revisor de 1966 que establecía un plazo fugaz de caducidad fatal de 2 meses para acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa, el nuevo Código Procesal Contencioso-Administrativo amplía la regla a un año, contabilizado a partir de la comunicación, cuando se impugna la actividad formal o a partir de la cesación de la eficacia cuando se ataca una actuación material (artículo 39, inciso a, b, y c). De otra parte, el artículo 40, inciso 1), dispuso que los actos administrativos absolutamente nulos y las omisiones son impugnables “mientras subsistan sus efectos continuados, pero ello únicamente para su anulación e inaplicabilidad futura”, siendo que el año se puede contar a partir del día siguiente al cese de los efectos. (artículo 40, inciso 2). (Jinesta Lobo, El proceso contencioso-administrativo en Costa Rica, pág. 8)

El hecho de que la doctrina analizada, sea escasa y nada puntual al tema central que se quiere abarcar, debe tomarse como una prueba más de que el asunto que se quiere llevar a estudio pormenorizado y concienzudo es de medular importancia, no solo para los funcionarios públicos que se encuentran ejerciendo puestos en este momento, sino también para el núcleo central del Estado, que es tener un Estado más eficiente, eficaz, económico y con los funcionarios más idóneos para las tareas.

C. Alcances críticos de la problemática.

Lo expuesto en los apartados A y B de esta sección buscan ejemplificar la metodología que se llevará a cabo para demostrar los objetivos y encontrar respuesta a las preguntas realizadas como base investigativa.

Mediante una crítica debidamente fundamentada, se clarificarán ciertas posiciones, que, junto con la doctrina y las entrevistas por realizar, permitirán trasladar lo expuesto en la norma, jurisprudencia y doctrina que sea eficiente a un nivel práctico para la finalidad con la que fue dictada por el legislador.

Como se expone en el diseño metodológico, se utilizarán varias teorías, con el fin de brindar una visión amplia, global y clara de los temas que se discutirán en este asunto.

D. Alcance de cumplimiento sobre objetivos y preguntas.

La exposición que se ha desarrollado hasta el momento llevará a un alcance sistemático de los objetivos y preguntas que se realizaron. Iniciando con el objetivo general y materializándolo con una mejor trazabilidad del manejo normativo de las relaciones de empleo público en Costa Rica, esto mediante una estructuración de la normativa que brinde un marco claro de las normas aplicables a cada uno de los regímenes laborales expuestos supra.

Luego, se identificará el manejo doctrinal de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público, con esta herramienta se tendrá mayor claridad sobre la doctrina generada sobre el tema, que, como se expuso anteriormente, no es demasiada, y se intentará buscar una razón de su escaso desarrollo a este nivel.

Dando paso a un apartado donde se clarificará el manejo jurisprudencial de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de

empleo público. En este inciso, existe muchísimo desarrollo, por cuya razón se decide definir el plazo temporal en relación con la reforma procesal laboral, siendo de 2015 a 2024 (I semestre), sin embargo, se analizarán algunas resoluciones de 2010 a 2014 para evidenciar de mejor manera, los cambios que han existido en las interpretaciones legales y normativas del asunto. Este estudio buscará evidenciar la evolución discursiva de las distintas autoridades judiciales. Este apartado generará insumos estructurados, organizados y de fácil acceso y uso, al ordenar la jurisprudencia que se ha generado en los últimos años a nivel judicial y administrativo, en el tema y eventualmente tendrá un producto práctico – realista para el ejercicio diario de los profesionales en derecho.

Por último, se recurrirá a la vía de entrevistas personales a ejecutores del derecho, donde se obtendrá las opiniones jurisdiccionales y de litigio, meramente prácticas, sobre el manejo de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público. Esto no excluye, las entrevistas que se tendrán con otros profesionales en derecho que ejerzan el derecho desde todos los flancos, permitiendo entender ciertas problemáticas que experimentan en su práctica diaria.

Esto permitirá llegar a un nivel final que permita criticar, comparar y analizar lo encontrado en la doctrina, la normativa, la jurisprudencia y las opiniones varias, sobre el manejo de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público. Lo anterior, con el afán de establecer pautas de mejoras por medio de un insumo práctico, que sirva para los diferentes tipos de ejercicio profesional abogadil, basado en críticas propositivas.

E. Propuesta de distribución por capítulo.

La presente investigación se estructura de la siguiente manera:

1. Tema de investigación
2. Introducción

3. Justificación
4. Preguntas de investigación
5. Problemática
6. Objetivos
 - Objetivo General
 - Objetivos específicos
7. Marco teórico y conceptual
En respuesta a la pregunta i), ii) y iii)
8. Primer Capítulo: Fuentes formales - leyes y doctrina
 - a. Normas que desarrollan la prescripción y caducidad
 - i. Ley General de la Administración Pública
 - ii. Sistemas especiales: Ley de Control Interno, Ley de Policía, Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Estatuto del Servicio Civil, Ley Marco de Empleo Público
 - b. Instituciones que ejecutan los instrumentos legales
En respuesta a la pregunta iv), v) y vi)
9. Segundo Capítulo: Fuentes formales – jurisprudencia
 - a. Sede administrativa
 - b. Sede judicial
En respuesta a la pregunta vii)
10. Tercer Capítulo: Fuentes empíricas
 - a. Entrevistas a agentes del derecho
 - b. Comparativa de conclusiones administrativas y judiciales
11. Conclusión y recomendaciones
12. Anexos
13. Referencias y bibliografía

CAPITULO II: FUENTES FORMALES - LEYES Y DOCTRINA

Este primer capítulo tiende a un acercamiento crítico y teórico de la ley y la doctrina respecto de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público; por ello, se pretenden resolver las siguientes interrogantes:

- i. ¿Es correcta la forma en que se ha desarrollado en la ley y doctrina, el elemento temporal de la potestad disciplinaria en el empleo público?
- ii. Crítica analítica cualitativa sobre el análisis legal/doctrinal que se mantiene en la actualidad sobre la prescripción y caducidad en empleo público.
- iii. Comparación crítica respecto a la reforma de empleo público en discusión en la Asamblea Legislativa.

Para poder dar respuesta a estas preguntas de investigación, procederemos en este capítulo a desarrollar dos fuentes formales, la primera de ellas referida a la ley o normativa vigente en materia de empleo público, y que contengan reglas especiales de prescripción y caducidad de la potestad disciplinaria; la segunda, será la doctrina relevante en la materia.

A. Fuentes Formales

- Normativa vigente

En concordancia con el desarrollo anteriormente expuesto, se procederá a enumerar la normativa vigente en empleo público que ostentan temas de prescripción y caducidad. En este apartado, se iniciará con un breve desarrollo de las normas relacionadas a empleo público, además, una breve explicación del entramado institucional costarricense a nivel administrativo que conoce sobre temas de empleo público: Tribunal del Servicio Civil y Tribunal Administrativo del Servicio Civil, luego se analizará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, seguido de la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República, Tribunal de la inspección judicial, y Consejo de Personal del Ministerio de Seguridad

Pública, y órganos administrativos que generan toda jurisprudencia administrativa en el tema que acá se discute.

1. Constitución Política de Costa Rica:

La Constitución Política costarricense (en adelante, “CP”), en su artículo 11, dice textualmente:

Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas. (Constitución Política de Costa Rica, 2020)

Sobre el régimen de responsabilidad de los funcionarios públicos, los artículos 24, 26 y 27 de la Carta Magna desarrollan también otras aristas, como lo son las responsabilidades penales, de petición de respuesta, entre otras.

Así las cosas, en la siguiente figura, se pueden ver puntos focales que dan base normativa a la potestad disciplinaria que tiene el Estado, como detentador de la voluntad del pueblo:

Tabla 1

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
Art. 11	Artículo 11.-Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.	De este artículo, nacen varios puntos de medular importancia. Como primer asunto, se establece la naturaleza de mero ejecutor de la voluntad del Estado y el resguardo al interés público que debe cuidar el funcionario. Como segundo punto, se puede evidenciar que las acciones, tanto judiciales como administrativas, tienen una naturaleza pública, siendo entonces que el ciudadano costarricense puede requerir el buen oficio del funcionario, de forma oficiosa. Por último, deja estipuladas la rendición de cuentas y la potestad de evaluar resultados, logrando así un cubrimiento de las competencias que fueron delegadas por el legislador o, en todo caso, sobre cualquier función en el sector público.
Art. 24	Artículo 24 (...) Asimismo, señalará las responsabilidades y sanciones en que incurrirán los funcionarios que apliquen ilegalmente esta excepción.	En el artículo 24, aunque su tema en debate se relaciona con el secreto de las comunicaciones, intimidad y privacidad, se expone nuevamente por parte del legislador originario, la importancia de

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
		sancionar a aquel funcionario que no ejecute sus labores de forma idónea.
Art. 26	Artículo 26.- Todos tienen derecho de reunirse pacíficamente y sin armas, ya sea para negocios privados, o para discutir asuntos políticos y examinar la conducta pública de los funcionarios.	Este artículo constitucional, brinda el derecho de examinar la conducta pública de los funcionarios, por parte de todos los ciudadanos costarricenses.
Art. 27	Artículo 27.- Se garantiza la libertad de petición, en forma individual o colectiva, ante cualquier funcionario público o entidad oficial, y el derecho a obtener pronta resolución.	De la misma forma, el funcionario está obligado a contestar lo peticionado y dar así, respuesta y pronta resolución a las gestiones del administrado. Dándole rango constitucional, a sus gestiones
Art. 102	Artículo 102 (...)5) Investigar por sí o por medio de delegados, y pronunciarse con respecto a <u>toda denuncia formulada por los partidos sobre parcialidad política de los servidores del Estado en el ejercicio de sus cargos</u> , o sobre actividades políticas de funcionarios a quienes les esté prohibido ejercerlas...	Este extracto, constitucionaliza las potestades del Tribunal Supremo de Elecciones, a quien se le concede nuevamente, la investigación y pronunciamiento sobre las relaciones laborales de los funcionarios de los tribunales.
Art. 140	Artículo 140.- Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al presidente y al respectivo Ministro de Gobierno: 10) Nombrar y <u>remover libremente</u> a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil;	Para este artículo, es importante ver el matiz de las distintas naturalezas del empleo público, que, de forma sistemática, la misma carta magna va evidenciando.

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
Art. 184	Artículo 184.- Son deberes y atribuciones de la Contraloría: (...) 4) Examinar, glosar y fenecer las cuentas de las instituciones del Estado <u>y de los funcionarios públicos...</u>	En este caso, analizando la situación de los funcionarios públicos en relación con las potestades de la Contraloría General de la República.
Art. 193	Artículo 193.- El Presidente de la República, los Ministros de Gobierno y <u>los funcionarios que manejen fondos públicos, está obligados a declarar sus bienes</u> , los cuales deben ser valorados, todo conforme a la ley.	El artículo evidencia también, los regímenes especiales que tienen los funcionarios que manejan fondos públicos, dando nuevamente una visión de la naturaleza del empleado público, respecto a sus responsabilidades.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

Esta breve exposición de artículos permite evidenciar la génesis de la potestad disciplinaria respecto al funcionario público. Sin embargo, las relaciones de empleo público, en su amplio abanico de opciones, encuentran su fundamento jurídico en un sinfín de regulaciones especiales que se han empezado a derivar de esta normativa, como se puede ejemplificar en los ejemplos del Tribunal Supremo de Elecciones, Contraloría General de la República, etc. Entonces, según sea el caso del que se trate y, según la propia relación de empleo público, se tendrá un sinfín de posiciones sobre el elemento temporal.

El régimen disciplinario también varía de maneras muy diversas, acorde a la naturaleza del régimen de empleo público que se aborde, con sanciones especiales para cada uno de esos regímenes y plazos diferenciados.

2. Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República:

Ahora, siguiendo en la línea de jurisprudencia administrativa vinculante y su importancia, se debe remitir a la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (Poder Legislativo , 1982), quienes, aunque no fungen como tribunal

administrativo, si generan dictámenes vinculantes. Sobre este asunto, el artículo 2 de la norma supra citada, ha dicho: “ARTÍCULO 2º.-DICTAMENES: Los dictámenes y pronunciamientos de la Procuraduría General **constituyen jurisprudencia administrativa, y son de acatamiento obligatorio para la Administración Pública**”. **(Resaltado es propio)**

Dicho artículo, aunque se muestra corto, claro y al punto, genera complicaciones al haber dado un nivel de vinculatoriedad a la PGR, esto porque complejiza aún más el poder lograr una línea uniforme para resolver sobre este asunto.

Más adelante se expondrán las posiciones de este órgano administrativo y como ha afectado su interpretación legal en los términos que acá se estudian.

La PGR se “crea mediante el Decreto–Ley N.º 40 del 2 de junio de 1948 y es una dependencia del Ministerio de Justicia y Paz, aunque tiene independencia en sus funciones.” (Procuraduría General de la República, 2021) esto, debe mantenerse siempre en mente, ya que la naturaleza de la PGR, aunque se encuentre en el Ministerio de Justicia y Paz (en adelante, “MJP”), ha sido de abogado del Estado y de fiscalizador de la legalidad.

3. Código de trabajo:

El CT, en su numeral 414, establece una regla básica para el tratamiento de las potestades de disciplina, sin embargo, la discusión está lejos de acabar, pues muchas veces se olvida que dicha regulación es una interpretación normativa que se da en razón del mismo vacío que existe en este asunto, por lo que a veces se toma como una verdad inamovible que, citando el artículo, se crea una norma general; sin embargo, se deja de lado el sinfín de disposiciones especiales que se aplican según el régimen de empleo público que se trate.

Es además necesario señalar la dicotomía existente en la ley respecto a la jurisdicción competente para conocer asuntos relacionados a empleo público, sea la jurisdicción contenciosa, o la jurisdicción laboral.

Para mayor claridad, se presenta el siguiente cuadro de artículos:

Tabla 2

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
Art. 304	Los derechos y las acciones para reclamar las prestaciones, conforme este título, prescribirán en un plazo de tres años, contado desde la fecha en que ocurrió el riesgo o de la fecha en que el trabajador o sus causahabientes estén en capacidad de gestionar su reconocimiento; y en caso de muerte, el plazo correrá a partir del deceso. La prescripción no correrá para los casos de enfermedades ocasionadas como consecuencia de riesgos del trabajo y que no hayan causado la muerte del trabajador. La prescripción no correrá para el trabajador no asegurado en el Instituto Nacional de Seguros (INS), cuando siga trabajando a las órdenes del mismo patrono, sin haber obtenido el pago correspondiente o cuando el patrono continúe reconociéndole el total o la parte del salario al trabajador o a sus causahabientes.	- Plazo de prescripción por riesgos de trabajo: tres años. - Empieza a correr: ○ Desde la fecha del riesgo ○ Desde la fecha en que se esté en capacidad de gestionar el reconocimiento. ○ A partir del deceso. ○ No aplica el plazo para enfermedades ocasionadas por el riesgo.
Art. 411	El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo dispuesto en este Código y de forma supletoria por lo que dispone el Código Civil.	- Aplicación supletoria del Código Civil.
Art. 412	Los derechos provenientes de sentencia judicial prescribirán en el término de diez años, que se	- Plazo de prescripción por sentencia judicial firme: diez años.

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
	comenzará a contar desde el día de la firmeza de la sentencia.	
Art. 413	Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos. En materia laboral, la prescripción se interrumpirá además por las siguientes causales: a) Con la solicitud de la carta de despido, en los términos del artículo 35 de este Código. b) La interposición, por parte del trabajador, de la correspondiente solicitud de diligencia de conciliación laboral administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. c) En el caso de acciones derivadas de riesgos del trabajo, la interposición del reclamo respectivo en sede administrativa ante el Instituto Nacional de Seguros (INS). d) Por cualquier gestión judicial y extrajudicial para el cobro de la obligación. e) No correrá prescripción alguna mientras se encuentre laborando a las órdenes de un mismo patrono.	- Plazo de prescripción de los derechos y acciones de los contratos de trabajo: un año. - Causales de interrupción: ○ Solicitud de la carta de despido. ○ La interposición de la conciliación laboral ante el MTSS. ○ Interposición del reclamo en materia de riesgos de trabajo. ○ Por cualquier gestión judicial y extrajudicial del cobro de la obligación. ○ No corre prescripción mientras se encuentre laborando a las órdenes del mismo patrón.
Art. 414	Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o, en su caso,	- Plazo de prescripción para disciplinar: un mes. - Comienza a correr: desde que se dio la causa para la separación o sanción, o desde que fueran conocidos los hechos.

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
	desde que fueran conocidos los hechos causales. En caso de que la parte empleadora deba cumplir un procedimiento sancionador, la intención de sanción debe notificarse al empleado dentro de ese plazo y, a partir de ese momento, el mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la persona empleadora o el órgano competente, en su caso, esté en posibilidad de resolver, salvo que el procedimiento se paralice o detenga por culpa atribuible exclusivamente a la parte empleadora, situación en la cual la prescripción es aplicable, si la paralización o suspensión alcanza a cubrir ese plazo.	
Art. 415	Cuando sea necesario seguir un procedimiento y consignar las sanciones disciplinarias en un acto escrito, la ejecución de las así impuestas caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto.	- Plazo de caducidad: un año a partir de la firmeza del acto.
Art. 416	Los derechos y las acciones de las personas trabajadoras, para dar por concluido con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de seis meses contado desde el momento en que el empleador o la empleadora dio motivo para la separación, o desde el momento en que dicha persona tuvo conocimiento del motivo.	- Plazo para dar por terminado el contrato por parte del empleador: seis meses. - Comienza a correr: desde el momento en que el empleador da el motivo de separación o desde el conocimiento del empleado.
Art. 417	Los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras, para reclamar contra quienes se separen injustificadamente de sus puestos, caducarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de este Código.	- Plazo para accionar del empleador contra el empleado que se separe de su contrato: 30 días (no dice hábiles o naturales). Art. 32 CT. - Comienza a correr: desde el día en

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
		que el trabajador pone fin al contrato.
Art. 418	Salvo disposición legal en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de este Código, de sus reglamentos, de sus leyes conexas, incluidas las de previsión social, que no se originen directamente en contratos de trabajo ni se relacionen con conflictos jurídicos entre personas empleadoras y trabajadoras, prescriben en un año. Ese plazo correrá, para las primeras, desde el acaecimiento del hecho respectivo o desde que tuvieron conocimiento y, para las segundas y las demás personas interesadas, desde el momento en que estén en posibilidad efectiva de reclamar sus derechos o de ejercitar las acciones correspondientes.	- Plazo de prescripción: un año. - Comienza a correr: - o Las que no deriven de contratos de trabajo: desde el acaecimiento del hecho respectivo o desde que tuvieron conocimiento. - o Las que se deriven de conflictos jurídicos entre empleadoras y trabajadores: desde el momento en que estén en posibilidades efectivas de reclamar sus derechos o de ejercitar las acciones correspondientes.
Art. 419	La acción para sancionar las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y de previsión social prescribe en dos años, contados a partir del momento en que se cometan o desde el cese de la situación, cuando se trate de hechos continuados. La presentación de la acusación ante los tribunales de trabajo interrumpe de forma continuada el plazo de prescripción, hasta que se dicte sentencia firme. La prescripción se interrumpe también por cualquier gestión judicial o por gestión extrajudicial, en los casos en que no se haya presentado un proceso judicial. La prescripción de la sanción impuesta en sentencia firme se regirá por lo dispuesto en el artículo 412.	- Plazo de prescripción para sancionar faltas contra las leyes de trabajo y previsión social: dos años. - Comienza a correr: - o A partir del momento en que se cometa o desde el cese, para hechos continuados. - Interrupción del plazo de prescripción: - o Presentación de la acusación en el Tribunal de Trabajo, hasta el dictado de sentencia. - o Cualquier gestión judicial o por

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
		gestión extrajudicial, en los casos en que no se haya presentado un proceso judicial. - Plazo de prescripción para la sanción impuesta en sentencia firme: 10 años.
Art. 459	Es facultativo para los trabajadores y las trabajadoras someter la solución de sus conflictos, de forma previa a la intervención de los órganos jurisdiccionales, a conciliadores o mediadores privados o del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La solicitud de conciliación, debidamente planteada ante el citado Ministerio, interrumpirá la prescripción, la cual tampoco correrá mientras se ventila la cuestión en esa sede, por un plazo máximo de tres meses. También, podrán solicitarle al órgano jurisdiccional que antes de la presentación formal o de la tramitación del proceso se intente la solución del caso mediante la conciliación, la cual estará a cargo del mismo órgano, preferentemente a cargo de un juez o una jueza conciliadora especializada, del despacho o del respectivo centro de conciliación judicial. En este caso, el proceso se mantendrá en suspenso hasta por tres meses, lapso durante el cual no correrá plazo alguno de prescripción. Esta regla también es aplicable a los empleadores o las empleadoras, en lo que respecta a las acciones o demandas que pretendan deducir en los órganos jurisdiccionales, pero si se tratara de una contrademanda o de	- Interrumpe la prescripción: La presentación de la conciliación.

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
	pretensiones acumuladas, la suspensión del proceso solo podrá acordarse por el indicado lapso de tres meses para intentar la conciliación, a solicitud de ambas partes.	
Art. 499	La presentación de la demanda, en sí misma considerada, así como el emplazamiento, debidamente notificado, producen la interrupción de la prescripción. El emplazamiento provoca, además, una situación de pendencia, durante la cual y hasta la firmeza de la sentencia producirá efectos interruptores de la prescripción de forma continuada.	- Interrumpe la prescripción: la presentación de la demanda y durante la ejecución de la demanda, se interrumpe la prescripción.
Art. 509	La prescripción y la caducidad autorizada expresamente por el ordenamiento sustantivo, de los derechos pretendidos en juicio, son declarables en sentencia anticipada	Debe declararse la prescripción y caducidad en el proceso judicial.
Art. 542	La solicitud de tutela se presentará ante el juzgado de trabajo competente, mientras subsistan las medidas o los efectos que provocan la violación contra la cual se reclama. La aplicación de tutela por violación del debido proceso, en el caso de despido, se regirá por el plazo de prescripción de seis meses.	- Plazo de prescripción: seis meses.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aunque no cuenta con vinculatoriedad en sus resoluciones, su nivel de especialización en asuntos de empleo público, privado, consorcio, entre otros, permite tener una visión periférica de la línea defendida a nivel judicial por los Tribunales de Trabajo; incluso, se ha

conocido de asuntos en donde el Tribunal de Trabajo se abstiene de resolver, dilucidando que es una competencia administrativa del Ministerio de Trabajo, mediante sus distintos órganos de desconcentración.

4. Ley General de la Administración Pública:

La Ley General de la Administración Pública (Ley General de la Administración Pública, Ley No. 6227, 2020), establece en sus artículos 3, 4, 5, 11 y 111 en adelante, parámetros objetivos sobre los principios aplicables, el servicio público y qué se entiende por funcionario público.

Estos artículos generales dan un primer acercamiento sobre el asunto que se investigará en el presente trabajo. Es imperante recordar, lo que se desarrolló en el estado de la cuestión, donde se expuso que se investigaría el elemento temporal de la potestad disciplinaria en las relaciones de empleo público en Costa Rica, crítica y análisis de inseguridades jurídicas en su tratamiento jurisprudencial. La tesis busca exponer algunas falencias en las relaciones de empleo público de Costa Rica y como los términos de caducidad y prescripción, se han ido moldeando desde iniciada la reforma procesal laboral de 2017, causando muchísima incertidumbre en su aplicación.

Otro tema para delimitar todos los ámbitos en que se podrían analizar problemáticas con respecto al rango temporal de aplicación de los términos caducidad y prescripción en materia de procedimientos administrativos en la LGAP, serían las conocidas “empresas públicas”, sobre las cuales se tiene un desconocimiento profundo de su naturaleza real, las cuales pagan salarios distintos, se encuentran exentas de casi todas las normas que regulan empleo público y que se deciden sujetar a ciertos parámetros para dilucidar cómo llevar acabo sus funciones de patrono. Este tema tampoco se analizará de manera profunda, ya que, por su gran amplitud, excede las conclusiones a las que busca arribar el presente documento, sin embargo, se tocarán ciertos cuestionamientos respecto a su

naturaleza, ya que ayudarán a los investigadores a ejemplificar la dicotomía tan compleja que existe actualmente respecto al uso de los términos.

En aras de clarificar los artículos analizados, se tiene el siguiente cuadro:

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
Art. 198	El derecho de reclamar la indemnización a la Administración prescribirá en cuatro años, contados a partir del hecho que motiva la responsabilidad. El derecho de reclamar la indemnización contra los servidores públicos prescribirá en cuatro años desde que se tenga conocimiento del hecho dañoso. En los casos previstos en los dos párrafos anteriores, cuando se trate del derecho a reclamar daños y perjuicios ocasionados a personas menores de edad, el plazo de prescripción empezará a correr a partir de que la persona afectada haya cumplido la mayoría de edad.	- Plazo de prescripción para reclamar a la Administración y al funcionario público: cuatro años. - Comienza a correr: contados a partir del hecho que motiva la responsabilidad o desde que tenga conocimiento del hecho dañoso. Para menores de edad, empieza a correr desde la mayoría de edad.
Art. 207	Vencidos los plazos de prescripción a que se refiere el artículo 198 de esta ley, el Estado no hará reclamaciones a sus agentes por daños y perjuicios.	
Art. 208	Cuando se condene al Estado a reconocer indemnizaciones en favor de terceros por los actos de sus funcionarios, el término de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo en contra de sus agentes será de un año, contado a partir de la firmeza de la sentencia que fijó la cantidad por pagar.	- Plazo de prescripción: un año. - Comienza a correr: a partir de la firmeza de la sentencia que fijó los daños y perjuicios.
Art. 222	1. El impulso del procedimiento administrativo se realizará de oficio, sin perjuicio del que puedan darle las partes. 2. La inercia de la Administración no excusará la del administrado, para	No se excusa la inercia del administrado, por la de la Administración.

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
	efectos de caducidad del procedimiento.	
Art. 340	1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de este Código. 2) No procederá la caducidad del procedimiento iniciado a gestión de parte, cuando el interesado haya dejado de gestionar por haberse operado el silencio positivo o negativo, o cuando el expediente se encuentre listo para dictar el acto final. 3) La caducidad del procedimiento administrativo no extingue el derecho de las partes; pero los procedimientos se tienen por no seguidos, para los efectos de interrumpir la prescripción.	- Plazo de caducidad: seis meses. *Excepción: 339 LGAP.
Art. 341	La caducidad del procedimiento no producirá por sí sola la caducidad o prescripción de las acciones del particular, pero los procedimientos caducados no interrumpirán el plazo de tal caducidad o prescripción.	Redacción compleja.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

5. Estatuto del Servicio Civil y Reglamento, Ley 1581:

El Estatuto del Servicio Civil regula las relaciones de los servidores y el Poder Ejecutivo (Art. 1) por lo que su aplicabilidad está debidamente delimitada y es

importante tomarla en cuenta; las instituciones autónomas, por lo general, tienen normativa especial, como podría ser el caso del Instituto de Desarrollo Rural, que aplica la LGAP, pero cuenta con dos reglamentos específicos para la materia de procedimientos administrativos y empleo público, tema que se analizará pero no a profundidad, ya que su amplitud sería de muy difícil realización en un solo trabajo final de investigación.

Otro asunto de importante a mencionar es que dentro del Poder Ejecutivo, también se tendrán lo que se conoce como puestos de confianza (Art. 3 y 4 del Estatuto del Servicio Civil), estos servidores no se encuentran sujetos a lo que la normativa ha regulado como vigente para sancionar a los funcionarios públicos, sin embargo, se evidenciará, también, el vacío que existe en esta materia, siendo entonces que los funcionarios de confianza, al no gozar con un régimen de estabilidad *per se*, complejizan muchísimo el análisis de si les debe ser aplicable o no una sanción que al menos cuente con los principios rectores en estos procedimientos administrativos, esto en aras de reducir al máximo, los impactos que puedan tener los actos arbitrarios que podría tomar el Estado – Patrono y que termine impactando el brindar un buen servicio público.

En aras de clarificar los artículos analizados, se tiene el siguiente cuadro del Estatuto:

Tabla 3

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
Art. 74	Vertido el fallo por el Tribunal, éste lo comunicará al Director de Personal para su ejecución o lo elevará a conocimiento del Ministro de Educación, para los efectos del artículo 62. El Ministro deberá disponer lo conducente, en el término de un mes a partir del recibo del fallo, plazo en que caduca la acción	- Plazo de prescripción: un mes. - Comienza a correr: A partir del recibo del fallo.

Fuente: elaboración propia con datos de SINALEVI.

Y de los artículos del reglamento del estatuto, se tiene:

Tabla 4

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
Art. 97	Todas las acciones y derechos provenientes del Estatuto y del presente Reglamento, prescribirán en el término de seis meses, con excepción de los casos previstos en el artículo siguiente.	- Plazo de prescripción: seis meses.
Art. 98	Prescribirán en dos meses: a) Las acciones para reclamar contra los despidos injustificados o destituciones de los servidores regulares que se efectuaren sin observarse los trámites que establecen el artículo 43 del Estatuto y el artículo 90 del Reglamento, a partir del momento de la separación. La prescripción sólo se interrumpe por la presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal de Servicio Civil; y b) (Anulado por resolución de la Sala Constitucional N.º2003-04367 de las 15:27 hrs. del 21 de mayo del 2003).	- Plazo de prescripción: dos meses - Para: - acciones que reclaman despidos injustificados o destituciones de los servidores regulares. - Comienza a correr: al momento de la separación. - Interrupción de la prescripción: la presentación de la demanda.
Art. 99	Prescribirán en un mes: a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento hecho por error contando el término a partir del momento en que el error sea conocido; b) Las acciones para reclamar contra las disposiciones o resoluciones de la Dirección General y contra las disposiciones o resoluciones de los jefes cuando se alegue perjuicio causado por ellas; y c) Las acciones de los ministros para iniciar la gestión de despido de los servidores	- Plazo de prescripción: un mes. - Para: -Acción para pedir nulidad de un nombramiento hecho por error. - Comienza a correr: a partir del momento en que el error sea conocido. - Las acciones para reclamar contra las disposiciones o resoluciones de la Dirección General y contra las disposiciones o resoluciones de los jefes.

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
	regulares por causa justificada y para imponer las correcciones disciplinarias que autoricen la ley y los reglamentos interiores de trabajo, a partir del día en que se dio causa para la sanción, o en su caso, desde que fueren conocidos los hechos o faltas correspondientes.	- Las acciones de los ministros para iniciar la gestión de despido de servidores.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

Tribunal del Servicio Civil y Tribunal Administrativo del Servicio Civil.

A nivel administrativo, se analizarán ciertas autoridades de importante mención. Primeramente, al Tribunal del Servicio Civil (Art. 10 al 15 del Estatuto del Servicio Civil, en concordancia con el Reglamento al Estatuto del Servicio Civil). Este tribunal conocerá en alzada de todos aquellos recursos interpuestos ante el director general del Servicio Civil, sin embargo, quien generará agotamiento de la vía administrativa, será el Tribunal Administrativo del Servicio Civil (Art. 40 a 44 del Estatuto del Servicio Civil, en concordancia con el Reglamento al Estatuto del Servicio Civil) el cual terminará de brindar mayor amplitud al derecho de defensa del eventual encartado.

Su naturaleza de defensa amplia y abierta en sede administrativa ha sido en reiteradas ocasiones, refrendada por Sala Constitucional, como ejemplo de esto, la sala ha dicho:

la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución , siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral (...) De tal manera, es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se

atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada. (Res. N.º 1148, del 21 de setiembre de 1990, Sala Constitucional)

Para iniciar, se debe hablar del Tribunal del Servicio Civil. Este tribunal nace como una transmutación de lo que ha expuesto nuestra CP, en sus artículos 191 y 192 y a raíz de la germinación del Estatuto de Servicio Civil (Poder Legislativo, 1953). Antes de su existencia, en 1953, la remoción de funcionarios públicos se hacía

libremente por el Poder Ejecutivo (Presidente y Ministros) y era lo que se conocía como Botín Político, donde la mayoría de los servidores eran removidos para dar paso a los "amigos" del nuevo Gobierno, lo que lógicamente atentaba no solo con la estabilidad de los trabajadores sino con la eficiencia de la Administración, despidiendo a muy buenos servidores y con mucha experiencia que podrían contribuir a mejorar el Estado. Esta situación se mantuvo por varios años y fue el principal motivo que reveló la necesidad de crear el Régimen de Servicio Civil. (Tribunal del Servicio Civil, 2021)

De la mano del Estatuto del Servicio Civil, el Reglamento de Organización, Funciones y Procedimientos del Tribunal de Servicio Civil (Poder legislativo, 2007) establece sus atribuciones, tareas, deberes y potestades.

Como se dijo anteriormente, el término Tribunal del Servicio Civil no debe confundirse con el término Tribunal Administrativo del Servicio Civil. El primero, que en adelante le describiremos como TSC (Tribunal del Servicio Civil), conjuga en el proceso como una primera instancia, esto según se desarrolla en el Título III, del Estatuto al Servicio Civil. Mientras que el TASC (Tribunal Administrativo del Servicio Civil), se desarrolla en el artículo 44 del Estatuto, fungiendo como alzada en asuntos administrativos. La Ley Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, N.º 8777 del 7 de octubre de 2009, sobre estos Tribunales Administrativos, se les explica como

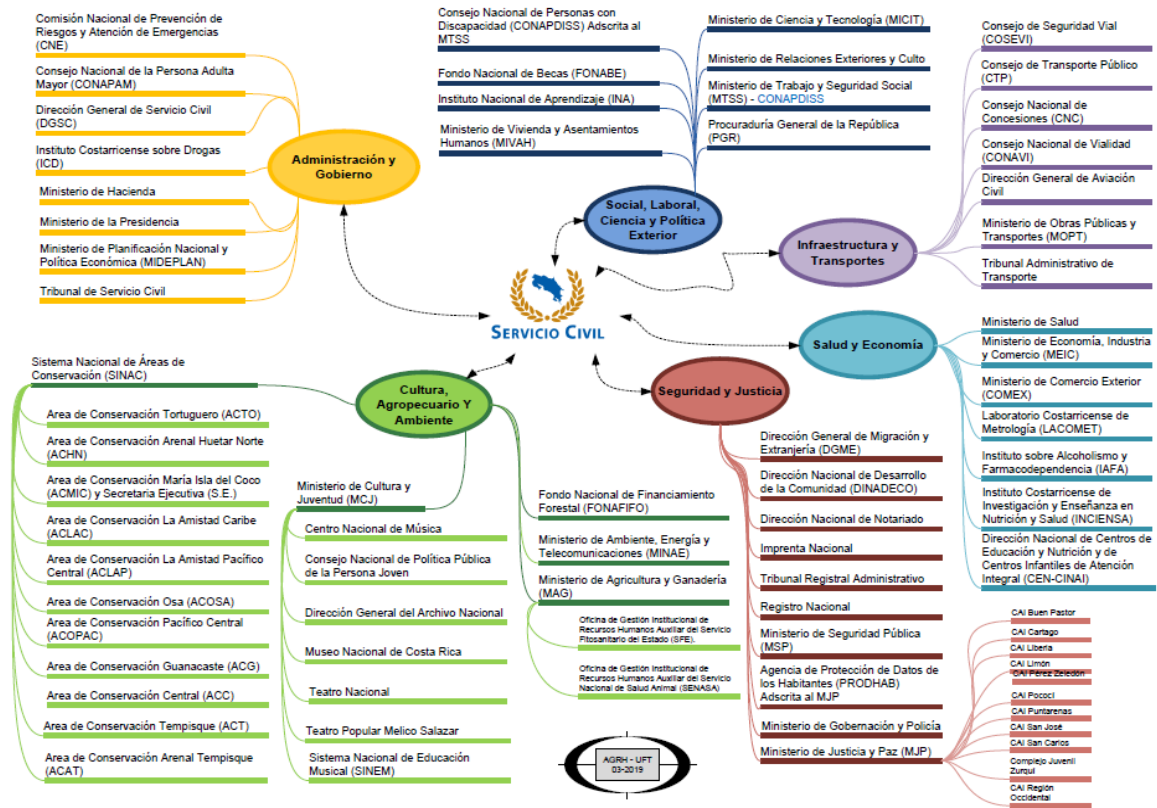
“...un órgano desconcentrado del Ministerio de la Presidencia, con competencia exclusiva e independencia funcional en el desempeño de sus atribuciones. Los fallos de este Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento estricto y obligatorio.” (Poder Legislativo, 2009, pág. Art. 7)

Como último desarrollo de parte del Servicio Civil, se debe abarcar lo que se entiende como Tribunal de la Carrera Docente, su integración se expone en el artículo 77 del Estatuto y se abocará a revisar solamente aquellos casos en donde se tenga carrera docente, por dicha razón se encontrará alojado en el MEP y tendrá un asesor legal para su ejercicio administrativo.

Esta estructuración administrativa, genera y permite visualizar de forma resumida, el entramado tan complejo que existe a nivel del régimen del servicio civil y se recalca esta última cuestión, ya que el régimen del servicio civil apenas cubre el gobierno central, no así las instituciones descentralizadas, empresas públicas, otros poderes del Estado, etcétera.

Para una mayor visualización, se cita la siguiente figura:

Figura 3



Nota: (Dirección General del Servicio Civil, 2021)

Esto abre la discusión a un asunto más complejo: la diversidad de posiciones, manejos y resoluciones que se generan en otros ámbitos como los de las instituciones descentralizadas, que no se abarcarán en este momento, en razón de que estas no generan jurisprudencia vinculante, careciendo de interés actual para esta investigación y su pregunta central. Sin embargo, se menciona como un asunto de medular importancia para tenerlo presente.

6. Ley General de Control Interno y Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley No. 8422

Los temas de control interno y enriquecimiento ilícito y corrupción son de suma importancia para el tema a analizar en este trabajo, ya que establecen plazos

especiales para la prescripción y la caducidad, además, amplían las potestades sancionatorias del Estado-patrono.

Sobre los temas que son de pertinencia a esta investigación, se presenta el siguiente cuadro de artículos de la LGCI, de gran importancia:

Tabla 5

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
Art. 43	Prescripción de la responsabilidad administrativa. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley prescribirá según el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, de 7 de setiembre de 1994. Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar prescribir la responsabilidad del infractor, sin causa justificada.	Remitirse al apartado de la CGR.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

Sobre la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, los artículos importantes son:

Tabla 6

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
Art. 44	Prescripción de la responsabilidad administrativa. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones	Remitirse al apartado de la CGR.

Artículos	Tratamientos	Puntos focales
	previstas en esta Ley, y en el ordenamiento relativo a la Hacienda Pública, prescribirá, según el artículo 43 de la Ley General de Control Interno y el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, de 7 de setiembre de 1994.	
Art. 62	Prescripción de la responsabilidad penal. La acción penal respecto de los delitos contra los deberes de la función pública y los previstos en la presente Ley, prescribirá en la forma establecida por la legislación aplicable; no obstante, regirán las siguientes reglas: a) Una vez interrumpida la prescripción, los plazos fijados en el artículo 31 del Código Procesal Penal volverán a correr por un nuevo período, sin reducción alguna. b) Además de las causales previstas en el artículo 33 del Código Procesal Penal, la acción penal podrá interrumpirse por la declaratoria de ilegalidad de la función administrativa, activa u omisiva, o por la anulación de los actos y contratos administrativos que guarden relación con el correspondiente delito, ya sea que el pronunciamiento se produzca en vía judicial o administrativa.	En esta investigación, la rama penal, no se analizará.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

7. Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Ley No. 7428.

La Contraloría General de la República es el ente contralor o fiscalizador de las finanzas públicas del país, y, por ende, del correcto uso del erario.

En esa línea, este ente contralor ha emitido varios dictámenes relevantes acerca del empleo público en Costa Rica.

A manera ejemplificativa en el informe DFOE-PG-SGP-00001-2018 emitió un informe sobre los esquemas remunerativos del sector público, según el tipo de relación de empleo público de la que se trataba; y una de sus recomendaciones relevantes es:

Al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en su rol de rectoría que establece la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, elaborar las políticas generales, y definir lineamientos y normativa administrativa que tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el Sector Público, con miras al logro de mayor eficacia de la gestión pública y sostenibilidad fiscal. (Contraloría General de la República, 2018, pág. 28)

Si bien es cierto, dicho informe no trata de manera directa el tema de caducidad y prescripción, no menos cierto es que realiza un análisis de la manera en que se manejaron durante los últimos años las relaciones de empleo público, lo cual viene como un buen ejemplo de las reglas diversas que existen en la materia.

Sobre prescripción en sí, la CGR se ha referido a esta en diferentes oficios y opiniones consultivas; a manera de ejemplo, en el año 2020, por medio del oficio número 00581 del 16 de enero del 2020, con identificador CGR/DJ-0056-2020, resolvió una opinión consultiva así:

Sobre el particular se advierte que cuando se habla de regímenes de prescripción en materia disciplinaria, nuestro ordenamiento jurídico ha diseñado diversos supuestos. En su momento en el oficio No. 15264 de 24 de octubre de 2018 esta oficina aclaró que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico costarricense, no es

factible referirse a un plazo único de prescripción que cubije de una manera general los diferentes tipos de responsabilidad (laboral, penal, civil y administrativa). En ese sentido, se advirtió que la aplicación de un plazo determinado de prescripción dependerá del tipo de falta cometida y de las regulaciones especiales vigentes que resulten aplicables para cada caso concreto, atendiendo a las particularidades de cada situación.

Para efectos de verificar el plazo específico de prescripción, en cada situación, se deberá determinar -de previo- la naturaleza de la falta y el origen de las conductas generadoras de responsabilidad cuyas normas aplicables en cuanto a los plazos de prescripción, varían dependiendo de si se trata de una falta regulada en el ordenamiento de control y fiscalización superior al que refiere la norma, en cuyo caso aplica el plazo de cinco años del numeral 71 de la LOCGR o si es una falta de naturaleza estrictamente laboral en cuyo caso aplicarán las reglas de prescripción de un mes del numeral 414 del CT. Una vez determinada su naturaleza, el momento para el inicio del cómputo empezará a correr de acuerdo con los supuestos establecidos en estas disposiciones.

Se debe reiterar que el ordenamiento jurídico costarricense, no se limita únicamente a los plazos de prescripción establecidos en los artículos 71 de la LOCGR y 414 del CT citados en la consulta, sino que coexisten normas especiales en relación con los plazos de la prescripción de las potestades tendientes a establecer responsabilidades; tal es el caso de lo dispuesto en párrafo final del numeral 72 de la LOCGR en el cual se establece un plazo de diez años para aplicar la sanción de prohibición que se encuentra establecida en dicha norma. Lo mismo ocurre en relación con posibles responsabilidades civiles, tal es el caso de los artículos 198 de la LGAP; 35 de la Ley de Contratación Administrativa, 74 y 75 de la LOCGR (por remisión a las normas antes referidas); 114 al 117 de la LAFPP, entre otras. (Contraloría General de la República, 2020, pág. 5)

En resumen, los criterios y opiniones consultivas de la CGR en la materia son aspectos relevantes para tomar en cuenta a efectos de distinguir el manejo de criterios que se ha dado en sede administrativa sobre este tema.

Ahora, en concordancia al formato que se ha desarrollado. El cuadro de articulado es el siguiente:

Tabla 7

Artículo	Tratamiento	Puntos focales
Art. 68	Artículo 68.- Potestad para ordenar y recomendar sanciones. La Contraloría General de la República, sin perjuicio de otras sanciones previstas por ley, cuando en el ejercicio de sus potestades determine que un servidor de los sujetos pasivos ha cometido infracciones a las normas que integran el ordenamiento de control y fiscalización contemplado en esta Ley o ha provocado lesión a la Hacienda Pública, recomendará al órgano o autoridad administrativa competente, mediante su criterio técnico, que es vinculante, la aplicación de la sanción correspondiente de acuerdo con el mérito del caso. La Contraloría formará expediente contra el eventual infractor, garantizándole, en todo momento, un proceso debido y la oportunidad suficiente de	El artículo desarrolla la forma en que aplica la prescripción y caducidad, en materia de sanciones.

Artículo	Tratamiento	Puntos focales
	audiencia y de defensa en su favor. La autoridad competente del sujeto pasivo requerido deberá cumplir, dentro del plazo que le establezca la Contraloría, con la recomendación impartida por esta; salvo que, dentro del término de ocho días hábiles contados a partir de la comunicación del acto, se interponga una gestión de revisión, debidamente motivada y razonada, por parte del jerarca del sujeto pasivo requerido. En este caso y una vez resuelta la gestión indicada, deberá cumplir, sin dilación, con lo dispuesto en el pronunciamiento técnico jurídico final de la Contraloría, so pena de incurrir en el delito de desobediencia, sin perjuicio del régimen de prescripciones contemplado en esta Ley. La expiración del plazo fijado por la Contraloría General de la República para que el sujeto pasivo imponga la sanción ordenada no hará prescribir, por sí, la responsabilidad del servidor ni caducar el derecho del sujeto pasivo a imponer dicha sanción, sin perjuicio del régimen	

Artículo	Tratamiento	Puntos focales
	de prescripciones contemplado en esta Ley. El derecho de la Contraloría General de la República a ejercer, en el caso concreto, la potestad para recomendar u ordenar la aplicación de sanciones prescribirá en el término de dos años contados a partir de la iniciación del expediente respectivo. El inicio del expediente se entenderá con la orden de la oficina competente de la Contraloría para comenzar la investigación del caso, en relación con determinados servidores.	
Art. 71	Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas: a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho.	Plazo de prescripción: 5 años - Comienza a correr: 1) Acaecimiento del hecho irregular notorio. 2) Para hechos irregulares no notorios, deberán ser contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo.

Artículo	Tratamiento	Puntos focales
	b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio -entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo. La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo. Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo. Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este	Cuando sucede la notificación al funcionario. Cuando el encartado es la jefatura, el plazo de interrupción empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo

Artículo	Tratamiento	Puntos focales
	oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada.	
Art. 72	Prohibición de ingreso o de reingreso del infractor. No podrá ser nombrado en un cargo de la Hacienda Pública quien haya cometido un delito o falta grave contra las normas que integran el sistema de fiscalización, contemplado en esta Ley o contra la propiedad o la buena fe de los negocios. La presente prohibición tendrá vigencia por un plazo que no será menor de dos años ni mayor de ocho años, a juicio de la Contraloría General de la República, la cual resolverá con vista de la prueba del caso. Asimismo, regirá la prohibición, por igual plazo, en contra de exservidores públicos que intenten reingresar a la Hacienda Pública, cuando hayan cometido un delito o falta grave como los mencionados en los numerales anteriores, aunque su relación de servicio anterior con la Hacienda Pública haya terminado sin responsabilidad de su parte. Además, se aplicará la prohibición aquí establecida contra el	Plazo de prescripción: 10 años.

Artículo	Tratamiento	Puntos focales
	servidor público que haya sido despedido, por haber cometido un delito o falta grave como los ya citados. Al aplicar la prohibición anterior, la Contraloría fijará su duración dentro de los límites indicados y computará, en favor del afectado, el tiempo durante el cual haya permanecido fuera de la Hacienda Pública, después de su último cargo en ella. La acción para aplicar la prohibición aquí establecida prescribirá en un plazo de diez años, a partir de la comisión del delito o de la falta grave indicados en este artículo.	

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

Contraloría General De La República

En la misma línea argumentativa, la Contraloría General de la República, en adelante CGR, consigna en el artículo 29 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (en adelante “LOCGR”), que:

Artículo 29.- Potestad consultiva. La Contraloría General de la República evacuará las consultas que le dirijan los órganos parlamentarios o cuando lo soliciten al menos cinco diputados, que actúen conjuntamente, y los sujetos pasivos.

Asimismo, podrá evacuar las consultas que le dirijan los sujetos privados no contemplados en el inciso b), del artículo 4. Tales consultas

deberán ajustarse a las normas que, reglamentariamente, se establezcan para prever el buen uso de esta facultad.

Los dictámenes de la Contraloría General de la República serán vinculantes e impugnables como tales, como si fueran actos administrativos definitivos, cuando en el ámbito de su competencia sean respuesta a los sujetos pasivos.

La Contraloría comunicará sus actos y dictámenes a los sujetos pasivos y estos harán lo mismo con los administrados o terceros afectados por aquellos.

Los sujetos pasivos deberán comunicar los actos y dictámenes de la Contraloría, a los administrados interesados en ellos, dentro del octavo día posterior al recibo de la comunicación respectiva, por parte del órgano contralor, so pena de que el funcionario responsable de la omisión se haga acreedor a la sanción por desobediencia prevista en el capítulo V de esta Ley.

La Contraloría General de la República excepcionalmente podrá comunicar a los interesados, de forma directa, categorías determinadas de actos, de conformidad con el reglamento respectivo.

Por esta razón, la normativa especial de control interno y el enriquecimiento ilícito, la CGR por delegación expresa de ley (Art. 1 a 10 de la LOCGR) es el ente que fija el marco, mediante sus dictámenes brindados por su potestad de consulta, que medirán las argumentaciones de caducidad y prescripción en este tema.

Es importante acotar que en ninguna parte de la LOCGR se establece que sus dictámenes sean jurisprudencia, por lo que se decide poner en un tercer lugar, debajo de la PGR, ya que existe un vacío normativo que expresamente le brinda dicha potestad a este órgano fiscalizador y asesor; sin embargo, se considera que cumple una función muy parecida a la PGR, por lo que sí se aboga por entender sus criterios y dictámenes como jurisprudencia administrativa. Incluso, se tomará en cuenta en el apartado de las conclusiones, como una eventual modificación legal

que podría realizarse, en aras de obtener mayor vinculación para los criterios emanados de este órgano.

8. Ley Orgánica del Poder Judicial (N. 8)

La Ley Orgánica del Poder Judicial, en adelante LOPJ, data del año 1937, es una de las primeras normativas generadas para estructurar el Poder Judicial. En esta norma se esclarecen las obligaciones, facultades, potestades y prohibiciones de los funcionarios judiciales.

En dicha norma, existe el título VIII sobre el régimen disciplinario, capítulo I disposiciones generales. Por lo que en concordancia al formato que se ha desarrollado. El cuadro de articulado es el siguiente:

Tabla 8

Articulado	Tratamiento	Puntos focales
Art. 174	El régimen disciplinario tiene por objeto asegurar la eficiencia, corrección y decoro de las funciones encomendadas al Poder Judicial y garantizar a los ciudadanos una correcta administración de justicia. Para tales efectos, existirán los mecanismos de control, ágiles y confiables, que sean necesarios.	Aplicación: solamente a funcionarios judiciales.
Art. 175	Todos los servidores judiciales están sujetos a responsabilidad disciplinaria en los casos y con las garantías establecidos en esta Ley.	Aplicación: solamente a funcionarios judiciales.
Art. 176	La responsabilidad disciplinaria de los servidores	Sobre la potestad disciplinaria, su

Articulado	Tratamiento	Puntos focales
	del Poder Judicial sólo podrá ser acordada por la autoridad competente, mediante el procedimiento establecido en este Título, el que será iniciado de oficio o a instancia de cualquier persona con interés legítimo y dentro de las garantías de defensa y legalidad que consagra el ordenamiento jurídico costarricense.	competencia y su forma de inicio.
Art. 177	Es obligación del Consejo Superior realizar visitas periódicas a todas las oficinas judiciales, lo que podrá hacer en pleno o delegándola en uno de sus miembros.	Visitas del Consejo Superior
Art. 178	Las inspecciones a las oficinas judiciales deberán realizarse por lo menos una vez cada tres meses y de ellas deberán elaborarse los informes correspondientes, para apreciar el funcionamiento de la administración de justicia en la respectiva circunscripción.	Seguimiento y fiscalización de cumplimiento de funciones.
Art.179	A los efectos de la inspección y vigilancia de los tribunales, en los primeros cinco días de los meses de enero, abril, julio y octubre, los jefes de Despacho deberán remitir al Consejo Superior la relación de los asuntos ingresados, pendientes y resueltos, en la forma que lo disponga el Consejo. También se	Procedimiento.

Articulado	Tratamiento	Puntos focales
	indicarán las sentencias definitivas o interlocutorias dictadas en el señalado lapso, la justificación por los atrasos, si los hubiere, y cualquier otro dato que resulte de interés. A efecto de establecer el debido control, el Departamento de Planificación rendirá un informe general en el que se establezcan principalmente problemas detectados y se propongan las soluciones del caso. Además de los referidos informes, el Consejo podrá ordenar que se rindan otros, cuando así lo estime necesario.	
Art. 180	Cada tribunal remitirá al Consejo, en la primera quincena del mes de enero de cada año, un informe del trabajo realizado durante el año anterior, con especial señalamiento del orden en la resolución de las causas de acuerdo con la fecha de ingreso, urgencia y gravedad, así como cualquier otro asunto de interés relativo a la administración de justicia en la respectiva circunscripción.	Estipulación de la forma en que trabajan los tribunales de la inspección judicial.
Art. 181	El Consejo podrá solicitar informes a otras oficinas judiciales, cuando lo	Sobre los informes al Consejo para resolver.

Articulado	Tratamiento	Puntos focales
	estime conveniente, en cuyo caso señalará los extremos que le interesen.	
Art. 182	Artículo 182.- Corresponde a la Corte, en votación secreta, aplicar el régimen disciplinario sobre sus miembros, de conformidad con la presente Ley. Las correcciones de advertencia y amonestación se adoptarán por mayoría simple del total de los Magistrados. Para decretar la suspensión, el acuerdo habrá de tomarse por dos tercios del total de sus miembros. Si esa misma cantidad de Magistrados considerare que lo procedente es la revocatoria de nombramiento, la Corte lo comunicará así a la Asamblea Legislativa para que resuelva lo que corresponda. Para sustanciar las diligencias seguidas contra un Magistrado, la Corte designará a uno de sus miembros como órgano instructor. También corresponde a la Corte ejercer el régimen disciplinario respecto del Fiscal General, el Fiscal General Adjunto, el Director y Subdirector del Organismo de Investigación Judicial. En tal caso, la Inspección Judicial	Corte Suprema de Justicia: 1. Aplica el régimen disciplinario a sus miembros (magistrados). 2. Puede nombrar a uno de sus miembros para que funja como órgano instructor. 3. También aplicará el régimen disciplinario al Fiscal General, al Fiscal General Adjunto, al director y subdirector del Organismo de Investigación Judicial. 4. En el caso enunciado a inciso 3, la inspección judicial fungirá como órgano instructor. 5. El presidente de la Corte podrá igualmente sancionar a cualquier empleado o funcionario judicial siempre que, de parte a Corte Plena, Consejo o al Tribunal de la Inspección Judicial.

Articulado	Tratamiento	Puntos focales
	actuará como órgano instructor. Sin perjuicio de lo dispuesto en este Título sobre el régimen disciplinario, el Presidente de la Corte podrá apercibir y reprender y aun suspender preventivamente del ejercicio de sus funciones o empleo, hasta por un mes, con goce de salario, a los funcionarios y empleados judiciales, en los casos en que pueden ser corregidos disciplinariamente, previo a dar cuenta a la Corte Plena, al Consejo o al Tribunal de la Inspección Judicial, para que, siguiendo el debido proceso, se pronuncien acerca de la corrección o de la revocatoria del nombramiento. Corresponde igualmente al Presidente la facultad de gestionar permutas o traslados de empleados o funcionarios para el mejor servicio; deberá dar cuenta, en su oportunidad, a la Corte Plena, al Consejo o al Tribunal de la Inspección Judicial para que se resuelva lo que se considere conveniente.	
Art. 183	Artículo 183.- Las faltas atribuidas a los miembros del Consejo Superior del Poder Judicial y del Tribunal de la	Corte Plena: 1. Conoce de las faltas del Consejo

Articulado	Tratamiento	Puntos focales
	Inspección Judicial, serán conocidas por la Corte Plena. Las resoluciones finales de la Corte Plena deberán fundamentarse debidamente.	Superior del Poder Judicial y del Tribunal de la Inspección Judicial.
Art. 211	La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración. Cuando se estimaren insuficientes los elementos de prueba para pronunciarse y hubiere proceso penal sobre los mismos hechos, la prescripción para aplicar la sanción disciplinaria se suspenderá.	Prescripción: Para la investigación: Debe iniciar: al mes de la fecha del conocimiento del jerarca. Debe concluirse: dentro del año siguiente a la fecha de inicio. Prescripción: Para la sanción: Debe imponerse: dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

El articulado no desarrolla el tema de caducidad, además, no tiene reglamento alguno sobre este tema, sin embargo, en su página figuran algunos reglamentos que son de uso por parte de dicho tribunal, como lo son el reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial además del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial. Sin embargo, la Inspección Judicial, utiliza varias circulares, como lo son:

1. Circular N°. 60-2004: Reglas prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial.
2. Circular N° 39-12: Política de Lenguaje Inclusivo: Directrices de La Escuela Judicial en cuanto a su aplicación.
3. Circular N° 67-2012: Reglas prácticas del Tribunal de la Inspección Judicial.
4. Circular N.º185-2012: Reglamento de Vestimenta para las personas que laboran en el Poder Judicial.
5. Circular N.º120-15: Deber de las jefaturas de los despachos de consultar los antecedentes para nombrar personal interino y meritorio ante la Dirección de Gestión Humana.
6. Circular N.º137-15: Prohibición legal de nombrar parientes en una misma dependencia.
7. Circular N.º158-15: Obligación de las jefaturas de comunicar al Tribunal de la Inspección Judicial las denuncias que ameriten su remisión.
8. Circular N.º 216-2015, Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.
9. Circular N° 224-15: Deber de hacer saber al Tribunal de la Inspección Judicial, cuando exista denuncia contra personas servidoras judiciales en materia de Violencia Intrafamiliar. (Tomado de la información que consta en la página oficial de la Inspección Judicial: <https://inspeccionjudicial.poder-judicial.go.cr/>)

Tribunal de la Inspección Judicial

El Tribunal de la Inspección Judicial fue integrado en la LOPJ en su reforma del 28 de marzo de 1974. Dicho tribunal depende del Consejo Superior (Art. 84 relacionado al art. 81 y 184 de la LOPJ) y tiene como funciones:

1. Ejerce control regular y constante sobre todos los servidores del Poder Judicial, incluidos los del Organismo de Investigación Judicial.
2. Vigila el buen cumplimiento de los deberes.
3. Tramita las quejas que se presenten contra esos servidores.
4. Instruye las informaciones al tener conocimiento de alguna irregularidad.
5. Resuelve lo que proceda respecto del régimen disciplinario, sin perjuicio de las atribuciones que tengan en la materia otros órganos y funcionarios del Poder Judicial. (Art. 184 de la Ley Orgánica del Poder Judicial)

La naturaleza de estos Tribunales, según las funciones que se le han dado por ley, son netamente administrativas, lo cual permite visualizar la forma en que otro Tribunal Administrativo ha resuelto sobre los temas de caducidad y prescripción.

Este Tribunal, se ha dividido de la siguiente forma, según su propia página de internet lo desarrolla:

El Tribunal de la Inspección Judicial internamente se ha dividido en la siguiente forma:

- Área de trámite o de Instrucción: Integrada por inspectores (as) Auxiliares encargadas de la tramitación de los asuntos, quienes cuentan con el apoyo de Técnicos(as) Judiciales tramitadores.

- Área de visitas y control de despachos: Integrada por Inspectores(as). Estos(as) se encargan de visitar los Despachos Judiciales de todo el país, de acuerdo a un plan de trabajo anual.
- Área de investigación: Integrada por oficiales de investigación, los cuales se encargan de realizar investigaciones de diversa naturaleza. Estas son un importante suministro para determinar si hay mérito o no en las investigaciones preliminares.
- El Tribunal: Está integrado por los Inspectores(as) Generales, los cuales actúan individualmente en el desempeño de sus funciones, sin ninguna subordinación entre ellos y como cuerpo colegiado, cuando se trate de aplicar el régimen disciplinario o dictar medidas referentes a la organización de la oficina y del personal subalterno. Uno, es el presidente del Tribunal, Jefe de la Oficina, con facultades para resolver en forma inmediata los problemas administrativos. (Tomado de la información que consta en la página oficial de la Inspección Judicial: <https://inspeccionjudicial.poder-judicial.go.cr/index.php/quienessomos/estructura>)

Por lo anterior, se analizará la jurisprudencia administrativa que ha ido desarrollando otro tribunal administrativo, el Tribunal de la Inspección Judicial, para ser tomada en cuenta en el análisis final.

9. Ley General de Policía (N. 7410)

La Ley General de Policía (N. 7410) del año 1994 se creó para legislar sobre varios temas en los cuerpos de policía nacionales. Dentro de ellos, se impuso un sistema para aplicar el régimen disciplinario, entre los artículos de importancia para el tema investigado, se encuentran:

Tabla 9

Articulado	Tratamiento	Puntos focales
Art. 59	Atribuciones. Son atribuciones del Consejo de Personal: a) Conocer los reclamos originados en disposiciones emanadas de cualquier jerarca de las dependencias de las fuerzas de policía. Los jerarcas del Consejo de Personal deberán abstenerse de votar, en asuntos que previamente hayan conocido y sobre los que hayan emitido criterio. b) Determinar las políticas generales del Departamento de Personal respectivo. c) Refrendar las listas de servidores elegibles confeccionadas por el Departamento de Personal, a fin de que el ministro respectivo efectúe los nombramientos correspondientes. d) Conocer y resolver, en primera instancia, las recomendaciones de despido y las suspensiones temporales, al aplicar el régimen disciplinario, así como elevar el asunto ante el ministro respectivo, se apele o no la resolución de que se trate. e) Las demás atribuciones que la presente Ley y sus Reglamentos le confieran.	Funciones del Consejo de Personal, entre las que interesan, se encuentra las de conocer y resolver las recomendaciones de despido y suspensiones en primera instancia.
Art. 61	Instrucción disciplinaria. Corresponderá al departamento legal del ministerio respectivo, por medio de una sección de inspección policial, instruir los expedientes disciplinarios por faltas graves y pasar el informe, con la recomendación del caso, al Consejo de Personal.	Inspección policial instruye los expedientes disciplinarios.
Art. 81	Normativa aplicable. El régimen disciplinario aplicable a los miembros de los cuerpos de policía se ajustará a	Régimen disciplinario policial.

Articulado	Tratamiento	Puntos focales
	los principios de actuación policial previstos en la presente Ley.	
Art. 84	Procedimiento para las amonestaciones. Las amonestaciones orales o escritas por faltas leves, las emitirá el jerarca inmediato del amonestado, sin más trámite que concederle audiencia. La escrita contendrá el relato sucinto del hecho que motiva la infracción y los fundamentos que justifican la sanción disciplinaria.	Procedimiento disciplinario para amonestaciones
Art. 87	Prescripciones. Las faltas leves prescribirán en un mes y las graves, a los dos años. La prescripción se interrumpirá cuando se inicie el procedimiento disciplinario.	<u>Prescripción:</u> • Faltas leves prescriben en 1 mes. • Faltas graves prescriben a los 2 años.
Art. 88	Procedimiento en investigación disciplinaria. El departamento legal del ministerio respectivo se encargará de investigar preliminarmente toda acusación que implique la suspensión temporal o el despido del servidor amparado por este Estatuto. Preparado el informe correspondiente, el departamento citado recomendará alguna medida y trasladará el asunto al Consejo de Personal para que lo resuelva en primera instancia. El afectado por una medida disciplinaria de este tipo tendrá derecho a recurrir al ministro del ramo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación. Si no se apela, el asunto se remitirá al ministro quien resolverá definitivamente y dará por agotada la vía administrativa.	Procedimiento de la investigación.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

Como se denota de la normativa citada, la LGP solo tiene un artículo que refiere a la prescripción y ninguno sobre la caducidad. Sin embargo, otras reglamentaciones han ido desarrollando someramente lo mencionado en la Ley.

El Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (decreto ejecutivo 23880 del 6 de diciembre de 1994) expone:

Tabla 10

Articulado	Tratamiento	Puntos Focales
Art. 91	Artículo 91.-Las faltas en que incurran los servidores serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias: a) Amonestación verbal. b) Apercibimiento escrito. c) Suspensión de trabajo hasta por treinta días sin goce de salario. d) Despido sin responsabilidad patronal. Las amonestaciones verbales o escritas deberán imponerse dentro del mes posterior a aquel en que se cometió la falta o que los superiores la conocieran, las suspensiones o despidos en el transcurso de dos años posteriores al día en que se cometió la falta.	Prescripción de la sanción: • Amonestación verbal o escrita: debe imponerse dentro del mes posterior a aquel en que se cometió la falta. • Las suspensiones o despidos: dos años después del día en que se cometió la falta.
Art. 157	Del inicio del Procedimiento. La persona afectada por acoso u hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia en forma verbal o por escrito, ante el Departamento Disciplinario Legal. De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta. Asimismo, el denunciante puede plantear la denuncia ante la Oficina de Igualdad y Equidad de Género o ante su Jefe inmediato (a), quien deberá remitirla a la mayor brevedad posible al Departamento dicho. El plazo	Prescripción para interponer la denuncia por hostigamiento sexual: • Dos años a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que impedía denunciar.

Articulado	Tratamiento	Puntos Focales
	para interponer la denuncia será de dos años a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. Asimismo, el plazo de prescripción se computará de conformidad con los artículos 83 de la LGP y 91 del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública.	

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

Consejo de personal

En el caso de los cuerpos policiales, el Consejo de Personal es una figura que fue creada por la LGP y que existe en cada ministerio con competencia en materia de seguridad pública.

Se encuentra conformado por:

- 1) el Oficial Mayor,
- 2) el jefe del Departamento Legal,
- 3) el jefe del Departamento de Personal,
- 4) el director de la Academia Nacional de Policía,
- 5) el jerarca policial de mayor rango en el cuerpo respectivo.

Su presidente es el Oficial Mayor y en su ausencia el jefe de Personal y, en ausencia de ambos, el jefe del Departamento Legal. Todo en concordancia con lo expuesto en el artículo 58 de dicha norma.

El Consejo de Personal funge como instancia recursiva para aplicar el régimen disciplinario de los cuerpos policiales, teniendo como instancia que agota la vía administrativa al ministro. Su finalidad es la de fungir como un ente colegiado especializado en el tema de seguridad pública, siendo que permite un análisis técnico más específico que apoye la decisión final que toma el ministro de ramo.

Salta la duda sobre la aplicación de este régimen, ya que constitucionalmente su remoción es libre por el presidente. Por ende, se podría confundir la existencia de este régimen disciplinario con la aplicación constitucional del artículo 140 inciso 1) que aduce:

ARTÍCULO 140.- Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:

1) Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil;(...)

Análisis crítico-comparativo del Proyecto de ley 21.336, Ley Marco de Empleo Público:

Además de esta normativa, que será el pilar del análisis legal en esta tesis, es importante mencionar un proyecto de ley que, junto con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (No. 9635) (Poder Legislativo, 2018), puntualmente, con el Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N.º 9635 referente al Empleo Público (decreto ejecutivo No. 41564) (Poder Legislativo, 2019), genera un cambio sustancial en las figuras de caducidad y prescripción que se estudian a profundidad en este trabajo final de graduación.

El proyecto de ley es el No. 21.336, Ley Marco de Empleo Público, llega como solución político – social a la situación tan compleja que se vive actualmente en materia de empleo público, así, intenta imponer una propuesta de reestructuración

institucional, mediante la cual, se logre orden varios asuntos en la materia. El proyecto inició con un texto base de fecha 8 de abril del 2019, dicho documento consta de 44 páginas y puede ser consultado en las páginas oficiales de la Asamblea Legislativa¹, cuenta con un informe jurídico, No. AL-DEST-IJU-049-2020² de fecha 3 de marzo del 2020, luego de dicho informe, se genera una sustitución del texto, en fecha 16 de junio del 2020 y una actualización y sustitución en fecha 3 de noviembre del 2020. Luego, en su tortuoso camino al primer debate, obtiene un dictamen afirmativo de mayoría por parte de la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración, en fecha 10 de noviembre del 2020, concluyendo que

La administración pública tendrá un plazo de 12 meses contados a partir de la publicación de la presente ley, para ajustar los plazos de los contratos que otorguen incentivos, sobresueldo, plus o remuneración, según lo establecido en la Ley N.º. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018 (Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración, 2020)

Valga decir que también se dictó un dictamen afirmativo de minoría, que en lo que interesa, reza:

Dado lo anterior, los diputados y diputadas que suscribimos el presente dictamen, somos conscientes de la necesidad de avanzar en una regulación de las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, por lo tanto, damos el apoyo a la iniciativa en su generalidad, con la convicción de que es necesario avanzar en la materia y no postergar más la discusión, no obstante, hay elementos que se deben incorporar y que son de vital importancia sean contemplados en el texto para lograr, como se ha indicado, un ordenamiento de las relaciones en su integridad y con mayor alcance, de lo contrario, el proyecto de ley carece de una visión más amplia

¹ Para consulta documental: <https://d1qqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/04/21336.pdf>

² Para consulta documental: https://d1qqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/04/ST_21336J.pdf

y una aplicación práctica que tenga efectos sustanciales y efectivos. Dentro de estos elementos imposterables y necesarios, se encuentran los siguientes:

- A. RECTORÍA DE UN ÓRGANO TÉCNICO Y NO POLÍTICO DE LA GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.
- B. UN ÁMBITO DE COBERTURA PARA TODO EL SECTOR PÚBLICO.
- C. INCLUSIÓN DE TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS TANTO ACTUALES COMO DE NUEVO INGRESO EN EL ESQUEMA SALARIAL DE SALARIO GLOBAL.
- D. ELEMENTOS DE ORDENAMIENTO SOBRE INCENTIVOS, REMUNERACIONES Y GESTIÓN DE LAS RELACIONES.
- E. CONVENCIONES COLECTIVAS.
- F. INTERVENCIONES EN COMISIÓN
- G. RECOMENDACIONES. (Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración, 2020)

El texto final, fue debatido en primer debate el 17 de junio del 2021, siendo que el 1º de julio del mismo año, se envía a consulta de constitucionalidad³, la cual se encontraba pendiente de resolución al inicio del presente trabajo de investigación, pero que, al haber sido resuelta, se desarrollará en las siguientes páginas.

Sobre el tema que acá nos compete, el proyecto de ley desarrolla en su artículo 22 un plazo de caducidad de un mes⁴ y el artículo 21 habla de prescripción

³ Para consulta documental: <https://d1qgtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/07/CONSULTACORTE.pdf>

⁴ ARTÍCULO 22- Fase recursiva. A. Contra la resolución de despido emitida por el jerarca o la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de cinco días hábiles, contado a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria y/o el recurso de apelación en subsidio, cuando este último resulte procedente, los cuales se resolverán con arreglo a las siguientes disposiciones:

- a) Si vencido el plazo de cinco días indicados anteriormente no se recurriera la resolución, esta quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.
- b) Si solo se interpuso recurso de revocatoria, lo resuelto por el jerarca o la jerarca será definitivo, la resolución quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.
- c) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación, una vez declarada sin lugar la revocatoria.
- d) En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, el recurso de apelación se concederá en ambos efectos ante el Tribunal de Servicio Civil. El

de una forma genérica y poco clara. Esto generará, una vez se encuentre aprobada la norma, aún más confusión y permite que sea jurisprudencialmente donde se dispongan fechas de inicio de la prescripción, confusiones entre los términos, dejando la suspensión y la interrupción a la deriva y remitiendo de nuevo a aplicaciones integrativas con otras normas.

Este artículo 21, dice:

ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido

Será causal de despido inmediato, aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%), que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente.

jerarca o la jerarca remitirá en alzada, al Tribunal de Servicio Civil, el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones. Si únicamente se interpuso el recurso de apelación, el jerarca o la jerarca remitirá en alzada, al Tribunal de Servicio Civil, el expediente del procedimiento administrativo de despido donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamenta dicha resolución. La resolución que adopte el Tribunal del Servicio Civil en alzada será definitiva, la resolución quedará en firme y agotará la vía administrativa. Dicho fallo es vinculante para el jerarca o la jerarca institucional.

Autorizado el despido por resolución firme, el jerarca o la jerarca institucional tendrá un plazo de caducidad de un mes, contado a partir de la notificación de dicha resolución, para hacerlo efectivo. Para la ejecución del despido por parte del jerarca o la jerarca no se requiere acuerdo adicional, basta la comunicación del cese de su condición de funcionaria a la persona servidora, con base en la resolución firme dictada.

Si el Tribunal de Servicio Civil revocara la sentencia dictada por el jerarca o la jerarca institucional, dictará en el mismo acto nuevo fallo y resolverá si procede la restitución del empleado en su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos.

En caso de que el Tribunal de Servicio Civil considere que la falta existe pero que la gravedad de esta no amerita el despido, podrá ordenar una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes. Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán normativa interna que regule esta materia, de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 y el principio de debido proceso contenidos en la Constitución Política; en caso de que no exista normativa institucional al respecto, aplicará supletoriamente la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.

Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.

Las entidades y los órganos incluidos deberán aplicar planes remediales pactados con la persona servidora pública, y con el asesoramiento de recursos humanos que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al setenta por ciento (70%) y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al setenta por ciento (70%), se configurará la causal de despido inmediato.

Las entidades y los órganos incluidos deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al setenta por ciento (70%) y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al setenta por ciento (70%), se configurará la causal de despido inmediato.

Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes, siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

a) En todas las dependencias bajo el ámbito de aplicación de esta ley se aplicará un único procedimiento administrativo especial de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. La investigación preliminar, en los casos en que se requiera, no dará inicio al procedimiento indicado en

el párrafo anterior; no obstante, esta deberá iniciar, **bajo pena de prescripción**, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el jerarca o la jerarca tenga conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. **El mismo plazo de un mes de prescripción** se aplicará si, iniciada la mencionada investigación preliminar, esta permanece paralizada por culpa de la Administración. Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento ordinario de despido dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso.

b) Recibida, por parte del jerarca institucional, queja o denuncia o informado de presunta falta que, en su criterio, amerite el inicio de un procedimiento de despido, este nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona servidora pública por un término de quince días, para evacuar toda la prueba ofrecida en una audiencia oral y privada, que notificará personalmente por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor. Dentro del plazo indicado, la persona servidora pública deberá presentar, por escrito, sus descargos y podrá ofrecer toda la prueba que considere oportuna para respaldar su defensa, sea documental, testimonial o de cualquier otra índole en abono de estos, así como las excepciones o incidentes que considere oportunos.

c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiera presentado oposición o si expresamente hubiera manifestado su conformidad con los cargos que se le atribuyen, el jerarca institucional dictará la resolución de despido sin más trámite,

salvo que pruebe no haber sido notificado por el órgano director del proceso o haber estado impedido por justa causa para oponerse.

d) Si el cargo o los cargos que se hacen al empleado o empleada o persona servidora pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el jerarca institucional podrá decretar, en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoara proceso penal en contra de la persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva, o sentencia en firme con pena privativa de libertad.

e) Si el interesado se opusiera dentro del término legal, el órgano director del proceso resolverá las excepciones previas que se hayan presentado y convocará a una comparecencia oral y privada, ante la Administración, en la cual se admitirá y recibirá toda la prueba y alegatos de las partes que sean pertinentes. Asimismo, podrán realizarse antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales. Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para su decisión final, y las diligencias pendientes así lo requieran.

f) Si la persona servidora pública incurriera en nueva causal de despido durante el período de instrucción, se acumularán los cargos en el expediente en trámite y se procederá conforme a lo establecido en este capítulo.

g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los diez días otorgados para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente

instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva.

h) El jerarca o la jerarca institucional resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito y ordenará el archivo del expediente en este último supuesto. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de esta no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.

i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario, hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio, cuando este último resulte procedente, en un plazo de cinco días, contado a partir del día siguiente en que sea notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución, quien resolverá el recurso de revocatoria. En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, el recurso de apelación será resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. El jerarca o la jerarca remitirá en alzada, al Tribunal de Servicio Civil, el expediente del procedimiento administrativo correspondiente donde conste la resolución de sanción, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.

j) Los casos no previstos en el presente procedimiento, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este procedimiento, se resolverán aplicando supletoriamente, según el siguiente orden: la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, las normas del derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil, los

principios y las leyes del derecho común, la equidad, las costumbres y los usos locales. Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán normativa interna que regule esta materia, de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 y el principio de debido proceso contenidos en la Constitución Política; en caso de que no exista normativa institucional al respecto aplicará, supletoriamente, la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.

(Resaltado es propio)

Se expone el artículo en pleno, ya que como se puede ver es extremadamente largo, lo cual complica su lectura y demuestra una deficiente técnica legislativa. Pero, además, en temas importantes como la prescripción, el artículo solo menciona la palabra y es genérico en el tema, de igual forma trata todo asunto relacionado con caducidad. Por dicha razón, el análisis de estos artículos y la forma en como ingresará su eficacia con la norma que está rigiendo, en comunión con la jurisprudencia, podría dar al traste con todos los manejos que se ha tenido en materia de empleo público. Además, debilita y vulnera principios como el de seguridad jurídica, economía procesal y acceso a la justicia, ya que se considera que complejiza y obstaculiza el acceso de los funcionarios públicos a una defensa clara.

Importante evidenciar, que para el momento en que se defiende esta tesis, la LMEP, se encuentra rigiendo a plenitud. Esta fue aprobada el lunes 7 de marzo del 2022, en segundo debate, por la Asamblea Legislativa con 39 votos a favor, 13 votos en contra y 5 ausencias.

Lo anterior sucede luego de que la Sala Constitucional, mediante la resolución N.º2872-2022 (Sala Constitucional, 2022), expediente constitucional 21-025092-0007-CO, evacúa algunas de las consultas realizadas mediante consulta facultativa de constitucionalidad acumulando los expedientes n.º21-025092-0007-

CO, n.º21-025198-0007-CO, n.º21-025530-0007-CO. Valga acotar que la resolución se encuentra conformada por 496 folios, habiendo incluso un índice que permite navegar lo resuelto por la Sala Constitucional.

Por lo anteriormente desarrollado, se brindará el siguiente resumen ejecutivo relacionado a dicha resolución:

Tabla 11

Motivos de las consultas	Riesgo que se visualiza por el consultante	Resolución de la Sala Constitucional
Se consulta sobre las normas que establecen la aplicación del ESC a todos los servidores públicos, incluidos los servidores judiciales, con la consecuente pérdida de competencias constitucionales de gobierno de la Corte Suprema de Justicia y la derogatoria tácita del Estatuto del Servicio Judicial.	La postura podría ser contraria a la independencia entre Poderes y significaría un debilitamiento de las competencias de los órganos de gobierno y administración del Poder Judicial en favor de la Dirección General del Servicio Civil.	Voto Sala Constitucional 2021-17098, se declara inevaluación, ya que lo consultado no involucra temas de discusión novedosos en el proyecto de maras.
Se consulta respecto de las normas que establecen una pérdida parcial de la competencia constitucional de la Corte	Mediante simples actos administrativos de un ministerio se tendrá injerencia directa en la actuación de los órganos	Voto Sala Constitucional 2021-17098, se declara inevaluación, ya que lo consultado no

Motivos de las consultas	Riesgo que se visualiza por el consultante	Resolución de la Sala Constitucional
Suprema de Justicia en materia de gobierno del Poder Judicial y abren la posibilidad de regular lo atinente a dicho poder mediante actos administrativos, con infracción del principio de reserva de ley previsto en la CP. (f. 17)	técnicos del Poder Judicial, sin tomar en consideración al órgano de gobierno de este, sea, la Corte Suprema de Justicia.	involucra temas de discusión novedosos en el proyecto de marras.
Se consulta sobre: a) los arts. 6, 7, 9, 12, 16, 28 y 34 del proyecto de ley, en cuanto a que dichas normas contemplan un desplazamiento parcial de competencias constitucionales de la Corte Suprema de Justicia hacia el MIDEPLAN.	Usurpación de funciones constitucionales asignadas al Poder Judicial, eventual violación al principio de separación de poderes y reserva de ley.	Voto Sala Constitucional 2021-17098, se declara inevaluable ya que lo consultado no involucra temas de discusión novedosos en el proyecto de marras.
Se consulta sobre: b) arts. 6, 7, 9, 12, 16, 28 y 34 del proyecto de ley, en cuanto a que dichas normas contemplan potestades de dirección de MIDEPLAN	Las normas consultadas van en contraposición a las consideraciones del voto n.º2021-17098 de la Sala Constitucional y el principio de reserva de ley, la separación de poderes, la	Voto Sala Constitucional 2021-17098, se declara inevaluable, ya que lo consultado no involucra temas de discusión novedosos

Motivos de las consultas	Riesgo que se visualiza por el consultante	Resolución de la Sala Constitucional
hacia la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial y además mantienen competencias de reglamentación y regulación para todas las personas servidoras públicas en dicho ministerio en materia de evaluación del desempeño, ambas en contraposición a las consideraciones del voto n.º2021-17098 de la Sala Constitucional y el principio de reserva de ley, la separación de poderes, la independencia judicial y las competencias propias constitucionales de la Corte Suprema de Justicia.	independencia judicial y las competencias propias constitucionales de la Corte Suprema de Justicia	en el proyecto de maras.
Se consulta sobre: c) arts. 13, 32 y 33 del proyecto de ley, en cuanto a que dichas normas crean regímenes de familias con una excepción prevista en la adición a la normativa, que	Violación del principio de reserva de ley, la separación de poderes y la independencia judicial y las competencias constitucionalmente definidas para la Corte	Voto Sala Constitucional 2021-17098, se declara inevaluable, ya que lo consultado no involucra temas de discusión novedosos

Motivos de las consultas	Riesgo que se visualiza por el consultante	Resolución de la Sala Constitucional
excluye toda regulación por parte del órgano de gobierno del Poder Judicial en afectación de su competencia constitucional trasladando el llenado de su contenido hacia un órgano del Poder Ejecutivo mediante simples actos administrativos con violación del principio de reserva de ley, la separación de poderes y la independencia judicial y las competencias constitucionalmente definidas para la Corte Suprema de Justicia y el Poder Judicial.	Suprema de Justicia y el Poder Judicial.	en el proyecto de marras.
Se consulta sobre: d) art. 24 del proyecto de ley, en tanto traslada competencias en materia de definición de capacitación de las personas servidoras del Poder Judicial de los	Violación del principio de reserva de ley, la separación de poderes y la independencia judicial y las competencias constitucionalmente definidas para la Corte	Voto Sala Constitucional 2021-17098, se declara inevaluable, ya que lo consultado no involucra temas de discusión novedosos

Motivos de las consultas	Riesgo que se visualiza por el consultante	Resolución de la Sala Constitucional
órganos de administración y técnicos y de gobierno hacia MIDEPLAN con violación del principio de reserva de ley, la separación de poderes y la independencia judicial y las competencias constitucionalmente definidas para la Corte Suprema de Justicia y el Poder Judicial.	Suprema de Justicia y el Poder Judicial.	en el proyecto de marras.
Se consulta sobre: e) art. 36 del proyecto de ley, en tanto traslada competencias de definición de la política de remuneración de los órganos de gobierno del Poder Judicial al Consejo de Gobierno, con violación a las competencias constitucionales de la Corte Suprema de Justicia y a los principios de reserva de ley, de separación de poderes y la independencia judicial.	Violación a las competencias constitucionales de la Corte Suprema de Justicia y a los principios de reserva de ley, de separación de poderes y la independencia judicial.	Voto Sala Constitucional 2021-17098, se declara inevaluación, ya que lo consultado no involucra temas de discusión novedosos en el proyecto de marras.

Motivos de las consultas	Riesgo que se visualiza por el consultante	Resolución de la Sala Constitucional
Se consulta sobre: f) art. 49 del proyecto de ley, en tanto adiciona el inciso l) al art. 13 y se reforman los arts. 1 y 7 bis del ESC, que sujeta a todas las personas servidoras del Poder Judicial a este cuerpo normativo y derogando tácitamente las regulaciones normativas especiales y propias de la relación de empleo del indicado poder, eliminando de manera tácita las competencias que en materia de regulación de dicha relación se le otorgaba a los órganos de gobierno y administración del mismo. Asimismo, se consulta si con las normas indicadas no se estaría afectando el marco constitucional establecido por el Constituyente de 1949 en cuanto a la relación entre poderes y el	Afectación al marco constitucional y las funciones endilgadas al Poder Judicial.	Voto Sala Constitucional 2021-17098, se declara inevaluable, ya que lo consultado no involucra temas de discusión novedosos en el proyecto de maras.

Motivos de las consultas	Riesgo que se visualiza por el consultante	Resolución de la Sala Constitucional
derecho de la persona a tener un Poder Judicial independiente.		
Vicio de procedimiento analizado. En concreto se objeta, que esa moción no fue subida al sitio web de la Asamblea Legislativa sino hasta el 19 de octubre de 2021 a las 19:18 horas, mientras que la sesión se celebró el 20 de octubre a partir de las 9:00 horas; aproximadamente transcurrieron catorce horas entre la publicación y la votación sin lectura de la moción. Refieren que el citado diputado dejó constando en actas su disconformidad ante una posible violación al principio de publicidad, al ser prácticamente imposible que a lo interno de la comisión de la Asamblea Legislativa y de la ciudadanía en general	Transgresión al principio de publicidad y a los derechos de enmienda y participación democrática en el trámite del proyecto de ley con posterioridad al dictamen N.º 2021-017098	Hechos novedosos, ya que son posteriores a la resolución de la Sala N.º 2021-017098, por lo que se declaran admisibles. Este fue el único vicio de procedimiento admitido, siendo los demás rechazados.

Motivos de las consultas	Riesgo que se visualiza por el consultante	Resolución de la Sala Constitucional
se tuviera conocimiento del contenido de una moción, que ni siquiera fue leída.		
Vicio de procedimiento analizado. Infracción del artículo 97 de la CP.	El TSE se ha manifestado en desacuerdo con el proyecto de ley y considera inconstitucional el trámite de primer debate (sesión ordinaria N.º 74 de 7 de diciembre de 2021), debido a que se votó dentro del plazo de imposibilidad previsto en la norma constitucional (seis meses anteriores a la celebración de una elección popular). Al examinar tal postura, la Sala observa que, en realidad, las autoridades del TSE se encuentran disconformes con la inclusión de una parte de sus servidores bajo la rectoría del proyecto de la LMEP	Opinión consultiva N.º 2021-017098. Resuelven sobre el punto: “De lo anterior se colige con toda claridad, que el TSE tiene la posibilidad de resguardar cuáles servidores públicos participan de todas esas funciones exclusivas y excluyentes relacionadas con la actividad electoral, como las que ellos mismos citan: la organización, dirección y fiscalización de todos los actos relativos al proceso electoral, la regulación de las

Motivos de las consultas	Riesgo que se visualiza por el consultante	Resolución de la Sala Constitucional
		normas que rigen la deuda pública, y el posterior control sobre estas, las declaratorias de elecciones nacionales y municipales, la tramitación de pérdida de credenciales de funcionarios municipales de elección popular, el conteo definitivo de los resultados que se verifique en las diferentes elecciones y consultas populares, y en general las consignadas en el artículo 102 de la Ley Fundamental. Tal y como se indicó supra, no es per se inconstitucional que el legislador someta

Motivos de las consultas	Riesgo que se visualiza por el consultante	Resolución de la Sala Constitucional
		a toda la Administración Pública a una ley marco de empleo público; además, en el sub examine, no resulta evidente alguna afectación sustancial a la función constitucional del TSE". cita

Nota: Fuente elaboración propia con datos de NEXUS.

Además de esto, el voto evidencia algunos alegatos de vicios procedimentales en la tramitación del proyecto de ley, y suma el voto de minoría de tres magistrados, siendo Castillo Víquez, Garro Vargas, Picado Brenes. Las votaciones fueron diversas, desde el voto de mayoría, hasta el de minoría, votos salvados y notas adicionales. Así, se puede resumir las conclusiones, como sigue:

Tabla 12

CONCLUSIONES	
Mayoría de Sala Constitucional	
1	No es inconstitucional que el legislador someta a toda la Administración Pública a una ley marco de empleo público, siempre y cuando observe rigurosamente los principios de separación de poderes y no vacíe de contenido los grados de autonomía que el Derecho de la Constitución le

CONCLUSIONES	
	otorgan a las universidades del Estado, a la CCSS y a las municipalidades.
2	De acuerdo al diseño de distribución de competencias, que responde al principio de separación de poderes y a los grados de autonomía, establecido por el constituyente originario a favor de los órganos constitucionales –poderes del Estado– y entes públicos descentralizados por región –corporaciones municipales– y servicios –universidades estatales y la CCSS–; es claro que la potestad de dirección, que corresponde al Poder Ejecutivo o a uno de sus órganos –MIDEPLAN–, resulta incompatible con ese principio constitucional y los grados de autonomía que gozan ciertos entes; dicho de otra forma, la potestad de dictar directrices –mandatos especiales que ordenan la actividad de un órgano o un ente, fijándole metas y objetivos– no es constitucional cuando afecta o incide en las competencias exclusivas y excluyentes de los otros poderes del Estado o en los fines constitucionalmente asignados a los entes de base corporativa o institucional que gozan de un grado de autonomía tres –autoorganizativa o normativa– o dos –política– o en aquellas actividades administrativas necesarias para el ejercicio de esas competencias.
3	En consecuencia, es claro que en materia de empleo público, en lo que atañe al personal de los poderes del Estado y los entes descentralizados por región y servicio, quienes ejercen tales competencias –jurisdiccionales, parajurisdiccionales, electorales– o participan de la gestión pública relativa a los fines constitucionalmente asignados a los citados entes, así como el personal administrativo de apoyo, profesional o técnico que defina –de forma exclusiva y excluyente– cada poder y ente, no pueden quedar, de ninguna manera, bajo el poder de dirección del Poder Ejecutivo o de MIDEPLAN.

CONCLUSIONES	
4	Lo anterior no significa que todo el funcionariado de los poderes del Estado y de los entes supra citados esté excluido de la potestad de dirección; en el caso de los servicios administrativos básicos, auxiliares, que no inciden sobre las competencias exclusivas y excluyentes ni funciones administrativas necesarias para el cumplimiento de estas, cada poder del Estado y ente debe definir –de forma exclusiva y excluyente– cuáles de estas pueden estar sometidas a la potestad de dirección.
5	Con base en el principio de independencia de poderes o funciones y los grados de autonomía garantizado constitucionalmente a cada ente, corresponde de manera exclusiva y excluyente a sus máximos órganos –Corte Plena, Consejo Superior del Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, Consejos Universitarios, Rectorías, Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva de la CCSS, Concejo y Alcaldes Municipales– establecer cuáles son esos servicios administrativos básicos, auxiliares, comunes y similares a toda la Administración Pública que sí estarían sometidas a las potestades de dirección y reglamentaria del Poder Ejecutivo.
Minoría de Sala Constitucional	
1	Los artículos 49 inciso b) y 9 inciso b) son inconstitucionales.
2	El art. 6 del proyecto Ley Marco de Empleo Público es inconstitucional.
3	Los artículos. 6, 7, 9, son inconstitucionales al admitir que, respecto de un grupo de servidores del Poder Judicial, el MIDEPLAN pueda dictar lineamientos y disposiciones de carácter general que los vinculen, desconociéndose el órgano constitucional de gobierno del propio Poder Judicial y en infracción de los principios de independencia y separación de poderes.
4	Los artículos. 13, 32, 33 y 34 del proyecto de Ley Marco de Empleo Público son inconstitucionales.

CONCLUSIONES	
5	El artículo 49 del proyecto de Ley Marco de Empleo Público se analiza como constitucional, pero cuando no conste una supresión de la relación de coordinación porque esto tendría efectos en desconocer por completo al órgano de gobierno del Poder Judicial.
6	El artículo 36 del proyecto de Ley Marco de Empleo Público es inconstitucional porque es contrario al principio de independencia y de separación de poderes; el reconocimiento de facultades para el MIDEPLAN, en lo relativo a la definición de salarios de los servidores del Poder Judicial, así como la potestad de realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y los órganos incluidos en este proyecto de ley para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes.
7	Los artículos. 12, 16 y 28 del proyecto de Ley Marco de Empleo Público podrían contener roces de constitucionalidad al no incluir aspectos relacionados a la plataforma integrada y manejo de datos de los funcionarios públicos, lo cual puede ocasionar serias lesiones a los derechos fundamentales de las personas servidoras públicas que pudieren estar incluidas en esa plataforma integrada de empleo público.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de NEXUS.

Valga acotar que al final de la resolución que acá se disgrega, se hace por último un análisis de modificaciones en varios artículos del proyecto de ley, las cuales todas se resuelven por la minoría como que no son contrarias a lo requerido por el Alto Tribunal.

Por último, se tiene que como conclusiones generales de la resolución analizada y que brinda el último análisis antes de que la LMEP entrara a regir, las siguientes:

A-. Sobre la admisibilidad de las consultas y la gestión de coadyuvancia:

1. Por mayoría se declara inevaluuable la consulta formulada por la Corte Suprema de Justicia en el expediente N.º 21-025092-0007-CO. El magistrado Castillo Víquez da razones diferentes. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes salvan el voto y declaran evaluuable la consulta.

2. Por mayoría se admite la consulta legislativa facultativa a la que se le asignó el expediente N.º 21-025198-0007-CO solo en cuanto a la alegada transgresión al artículo 97 constitucional, al principio de publicidad y a los derechos de enmienda y participación democrática. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes consignan razones adicionales. La magistrada Picado Brenes consigna nota. El magistrado Castillo Víquez salva el voto y declara inevaluuable la consulta respecto de estos agravios. Por mayoría se declara inevaluuable esta consulta respecto de los demás agravios referidos a la extralimitación de la Comisión Permanente Especial sobre Consultas de Constitucionalidad. El magistrado Castillo Víquez da razones diferentes. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes salvan el voto y declaran evaluuable la consulta respecto de tales agravios.

3. Por unanimidad se declara inevaluuable la consulta legislativa acumulada, a la que se le asignó el expediente N.º 21-025530-0007-CO.

4. Por unanimidad se rechaza la gestión de coadyuvancia.

B-. Sobre los aspectos admisibles de la consulta a la que se le asignó el expediente N.º 21-025198-0007-CO

1. Por mayoría se evalúa la consulta, en el sentido de que el proyecto no incide de forma sustancial en las funciones asignadas constitucionalmente al Tribunal Supremo de Elecciones ni tampoco versa manifiestamente sobre materias electorales, por lo que son inaplicables las restricciones establecidas en el artículo 97 de la Constitución Política. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes salvan el voto y estiman que el proyecto sí incide en la materia electoral y, por tanto, resultan aplicables las restricciones establecidas en el artículo 97 de la Constitución Política.

2. Por mayoría se evacua la consulta, en el sentido de que no se acreditó una infracción al principio de publicidad respecto del trámite de aprobación de mociones en la Comisión Permanente Especial sobre Consultas de Constitucionalidad. El magistrado Rueda Leal da razones particulares.

3. Por mayoría se evacua la consulta, en el sentido de que no se constató alguna lesión a los derechos de enmienda y participación democrática. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes consignan razones diferentes.

4. La magistrada Garro Vargas evacua la consulta en el sentido de que la Comisión Permanente Especial sobre Consultas de Constitucionalidad no se extralimitó desde el punto constitucional. Asimismo, la magistrada Garro Vargas consigna una nota en el sentido de que eso no desdice de su posición respecto del fondo. La magistrada Picado Brenes evacua la consulta en el sentido de que la Comisión Permanente Especial sobre Consultas de Constitucionalidad incurrió en un vicio de procedimiento, pues se extralimitó en sus competencias respecto de las reformas a los artículos 7 inciso f) y 7 inciso l). La magistrada Picado Brenes consigna nota sobre el artículo 18.

C-. Sobre la posición de la minoría en la consulta del Poder Judicial:

1. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes evacuan la consulta en el sentido de que los artículos 49 y 9 inciso b) son inconstitucionales.

2. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes evacuan la consulta en el sentido de que los artículos 6, 7, incisos a), c) y l), 9 y 24 son inconstitucionales.

3. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes evacuan la consulta en el sentido de que el artículo 7 inciso f) del proyecto de ley es inconstitucional por lesionar el principio de separación de poderes o funciones en detrimento de la independencia judicial.

4. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes evacuan la consulta en el sentido de que resultan inconstitucionales los artículos 13, 32, 33 y 34 del proyecto de ley.

5. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes evacuan la consulta sobre el artículo 49 incisos g) y h), en el sentido de que no resulta inconstitucional la supresión de la relación de coordinación entre las autoridades de gobierno del Poder Judicial y el Ministerio de Planificación o la Dirección General de Servicio Civil, en el caso de que tal coordinación versara sobre los servidores que ejerzan funciones exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Judicial. La supresión de la relación de coordinación entre el Poder Judicial y ese Ministerio o dicha Dirección sí resulta inconstitucional si tal coordinación versara sobre los servidores del Poder Judicial cuyos jefes hayan determinado que deben estar sujetos al régimen de la rectoría de dicho Ministerio. La magistrada Garro Vargas consigna nota para aclarar que lo anterior no supone que admita la validez constitucional de la salvaguarda introducida en el presente proyecto con el fin de acoger lo señalado por la opinión consultiva n.º2021-017098. La magistrada Picado Brenes consigna nota.

6. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes evacúan la consulta en el sentido de que son inconstitucionales los artículos 36 y 7 inciso l) del proyecto de ley, atinentes a la definición de la política salarial dentro del Poder Judicial.

7. La magistrada Garro Vargas declara inevaluable la consulta en relación con los artículos 12, 16 y 28 del Proyecto de Ley. La magistrada Picado Brenes evacúa la consulta y considera inconstitucionales los artículos 12, 16 y 28 del proyecto.

Teniendo esta visión general y ejecutiva de dicha resolución constitucional, se tiene que la votación final del Proyecto de Ley fue aprobado mediante la siguiente conformación política:

Figura 4



Nota: Información tomada del medio de comunicación “Delfino”, barra de prensa, “Ley Marco de Empleo Público aprobada en segundo debate con 39 votos a favor y 13 en contra”. (Delfino, 2022)

Por último, al ser el objeto de investigación de la presente investigación de graduación, es importante revisar el artículo de la LMEP que desarrolla la gestión de despido, en donde se generaron plazos nuevos de prescripción y caducidad. Dicho cuerpo normativo expone:

Tabla 13

Artículo 21. Procedimiento de despido.	
Será causal de despido inmediato, aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%), que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.	Causales de despido: 1. Dos evaluaciones del desempeño consecutivas menores al 70%. 2. Que las evaluaciones se encuentren en firmes. 3. Que las evaluaciones se encuentren debidamente justificadas por la jefatura inmediata y la autoridad jerárquica que la confirme.
Las entidades y los órganos incluidos deberán aplicar planes remediales pactados con la persona servidora pública y con el asesoramiento de recursos humanos que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al setenta por ciento (70%) y aplicar	Requerimiento de eficacia de las causales de despido: 1. Que haya habido planes remediales pactados con el funcionario público en coordinación con Recursos Humanos. 2. Aplicar acciones para mejorar el desempeño del funcionario público. 3. Si luego de aplicar dicho plan y acciones, la persona no logra mejorar su desempeño,

Artículo 21. Procedimiento de despido.	
acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al setenta por ciento (70%). se configurará la causal de despido inmediato.	se configurará la causal de despido inmediata. - Se considera que esta parte del artículo debió haberse consignado en un artículo aparte, ya que es muy específico a una de las causales de despido, pero no a todas. Esto genera problemas en los casos en que se recurra o accione el artículo, ya que lo afecta en su totalidad. -
Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes, siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:	Efectos del despido: 1. Será sin responsabilidad laboral para la Administración, que funge como patrono. 2. La persona funcionaria perderá todos los derechos laborales, excepto los proporcionales a aguinaldo y vacaciones (jurisprudencialmente considerados como obligatorios) - Este es el primer término indeterminado del artículo, ya que deja abierto a la jurisprudencia los extremos a pagar-
a) En todas las dependencias bajo el ámbito de aplicación de esta ley se aplicará un único procedimiento administrativo especial de despido, que	Procedimiento: 1. Único procedimiento administrativo especial de despido.

Artículo 21. Procedimiento de despido.

garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación.

La investigación preliminar, en los casos en que se requiera, no dará inicio al procedimiento indicado en el párrafo anterior; no obstante, esta deberá iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el jerarca o la jerarca tenga conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si, iniciada la mencionada investigación preliminar, esta permanece paralizada por culpa de la Administración.

Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento ordinario de despido dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de

2. Primer plazo de caducidad para el procedimiento administrativo especial de despido: Dos meses desde que se inicia y hasta que se dé por terminado mediante acto final.

- El párrafo final establece cuándo se entiende por iniciado el procedimiento administrativo. -

3. Segundo plazo de prescripción para la investigación preliminar: Debe darse inicio a la investigación preliminar a más tardar en el plazo de un mes a partir del conocimiento cierto del jerarca, haya oficio o denuncia.

4. Tercer plazo de prescripción para la investigación preliminar: un mes si iniciada la investigación preliminar, esta permanece paralizada por culpa de la Administración.

- Este punto es importante, ya que actualmente las administraciones están gestionando notas de prórrogas para que no aplique dicho plazo de prescripción. -

Artículo 21. Procedimiento de despido.	
iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso.	
b) Recibida, por parte del jerarca institucional, queja o denuncia o informado de presunta falta que, a su criterio, amerite el inicio de un procedimiento de despido, este nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona servidora pública, por un término de quince días, para evacuar toda la prueba ofrecida en una audiencia oral y privada, que notificará personalmente por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor. Dentro del plazo indicado, la persona servidora pública deberá presentar, por escrito, sus descargos y podrá ofrecer toda la prueba que considere oportuna	Procedimiento: 1. Cuarto plazo de caducidad para el procedimiento administrativo especial de despido: <u>quince días</u> para evacuar toda la prueba ofrecida en audiencia oral y privada. Dicho traslado de cargos se puede hacer al correo institucional del funcionario público, correo certificado o por La Gaceta. - Primeramente, no se dice si son días hábiles o naturales, por lo que hay que integrar normativa de la LGAP. Segundo, este plazo de 15 días se ha estado confundiendo con el plazo de 10 días que establece el artículo 21 inciso g) de la LMEP

Artículo 21. Procedimiento de despido.	
para respaldar su defensa, sea documental, testimonial o de cualquier otra índole en abono de estos, así como las excepciones o los incidentes que considere oportunos.	
c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiera presentado oposición o si expresamente hubiera manifestado su conformidad con los cargos que se le atribuyen, el jerarca institucional dictará la resolución de despido sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por el órgano director del proceso o haber estado impedido por justa causa para oponerse.	Procedimiento: 1. Se habilita opción al órgano director que recomiende el despido directamente. 2. Las únicas causales, que pueden detener el despido sin mayor trámite, son por justa causa o impedimento comprobable.
d) Si el cargo o los cargos que se hacen al empleado o empleada o persona servidora pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el jerarca institucional podrá decretar, en resolución motivada, la suspensión	Procedimiento: 1. Relacionado a las medidas cautelares que puedan tomarse durante la tramitación del procedimiento administrativo.

Artículo 21. Procedimiento de despido.

provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoara proceso penal en contra de la persona servidora pública, dicha suspensión podría decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva, o sentencia en firme con pena privativa de libertad.

e) Si el interesado se opusiera dentro del término legal, el órgano director del proceso resolverá las excepciones previas que se hayan presentado y convocará a una comparecencia oral y privada, ante la Administración, en la cual se admitirá y recibirá toda la prueba y los alegatos de las partes que sean pertinentes. Asimismo, podrán realizarse antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales.

Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para su

Procedimiento:

1. Relacionado a la audiencia oral y privada.
2. Se podrá convocar a una segunda comparecencia solamente cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para decisión final.

Artículo 21. Procedimiento de despido.	
decisión final y las diligencias pendientes así lo requieran.	
f) Si la persona servidora pública incurriera en nueva causal de despido durante el período de instrucción, se acumularán los cargos en el expediente en trámite y se procederá conforme a lo establecido en este capítulo.	Procedimiento: 1. Sobre otras causales de despido. 2. Establece la acumulación de las causas en un solo expediente. - En este caso, nuevamente deja la acumulación atada a integración normativa para verificar la ampliación del traslado de cargos. Esto genera riesgo en que se pueda generar nulidades en el procedimiento administrativo. -
g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los diez días otorgados para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva.	Procedimiento: 1. Quinto plazo de caducidad para el procedimiento administrativo especial de despido: <u>diez días</u> para oponerse al traslado de cargos. – se desarrolla incisos arriba, la antinomia jurídica que esto genera. -
h) El jerarca o la jerarca institucional resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito y ordenará el archivo del	Procedimiento:

Artículo 21. Procedimiento de despido.	
expediente en este último supuesto. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de esta no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.	1. En este inciso, se establece la potestad del jerarca para resolver el despido del funcionario público. 2. Podrá ordenar el mérito, el archivo o una sanción de menor gravedad que puede ser desde la amonestación oral, hasta la suspensión sin goce de salario por un mes. - Valga acotar que, en este punto, se sobreentiende que se podrá despedir a un funcionario público, solamente si se utiliza este tipo de procedimiento, por lo que mediante los procedimientos administrativos ordinarios de la LGAP ya no se podría sancionar con el despido. Además de esto, deja a las instituciones la libertad para que, en primera instancia, generen la orden de despido, aunque a posteriori el TSC pueda revisar dicha gestión. -
i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario, hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio, cuando este último resulte procedente, en un plazo de cinco días,	Procedimiento: 1. Sexto plazo de prescripción para el procedimiento administrativo especial de despido: Para interponer el recurso de revocatoria con apelación en subsidio, se tienen <u>cinco días</u> contados a partir del día siguiente a la notificación de la resolución. 2. Todas las instituciones cubiertas por el Servicio Civil, tendrán la resolución del

Artículo 21. Procedimiento de despido.	
contado a partir del día siguiente en que sea notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución, quien resolverá el recurso de revocatoria. En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por el ESC, el recurso de apelación será resuelto por el TSC. El jerarca o la jerarca remitirá en alzada, al TSC, el expediente del procedimiento administrativo correspondiente donde conste la resolución de sanción, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.	recurso ordinario de revocatoria por la Institución. 3. Todas las instituciones cubiertas por el Servicio Civil, tendrán la resolución del recurso ordinario de Apelación por el TSC. - En este caso, se amplió el plazo para interponer el recurso de revocatoria, sin embargo, al unificar el plazo también genera confusión en el uso práctico. Un ejemplo de eso es lo que pueda pasar con los recursos de reposición, en donde el TSC no resuelve. Aunque, actualmente, para estos investigadores queda claro que debe darse el plazo de cinco días, igualmente, al no ser la sanción un despido y al no estar la institución atada al Servicio Civil (todas aquellas instituciones declaradas exclusivas y excluyentes) genera nuevamente dificultades para los ejecutores del derecho, máxime a los órganos directores y a los abogados defensores. Sumado a esto, el artículo 22 de la LMEP, establece los efectos de la resolución de dichos recursos ordinarios. -
j) Los casos no previstos en el presente procedimiento, en cuanto no contraríen el texto y los	Procedimiento:

Artículo 21. Procedimiento de despido.	
principios procesales que contiene este procedimiento, se resolverán aplicando supletoriamente, según el siguiente orden: la Ley 6227, LGAP, las normas del derecho público, los principios generales del derecho público, el CT, el Código Procesal Civil, los principios y las leyes del derecho común, la equidad, las costumbres y los usos locales.	1. Aplicaciones supletorias: LGAP, normas de D. Público, principios generales del D. Público, CT, Código Procesal Civil, principios y leyes del derecho común, equidad, costumbres y usos locales. - En este apartado, se debe interpretar el derecho común como derecho civil, pero, además, brinda el orden de prelación de uso para integrar normativa, lo cual nuevamente deja apertura a resolver los procedimientos por parte de la administración, de formas poco claras. -
El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa aplicarán el proceso de despido de acuerdo con su normativa interna, sus propias leyes o estatutos, según sea el caso. De no existir normativa institucional al respecto aplicará, supletoriamente, la Ley 6227, LGAP, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el CT y el Código Procesal Civil.	Procedimiento: En este caso, es importante nada más acotar, que la LMEP se excluye totalmente para los casos excepcionados. Esto genera que existan procedimientos especiales de despido paralelos y que generen plazos y procedimientos diferenciados. Aunque estos investigadores comprenden la base normativa y constitucional que permite estas diferencias, vuelve a generar problemas de ejecución, sobre todo para los jueces que resuelven en estos asuntos. Además, se considera que podría generar discriminaciones

Artículo 21. Procedimiento de despido.	
	hacia los funcionarios públicos, aunque esto se base en una inequidad legalmente habilitada para mantener las independencias de poderes.

Siendo así, se evidencia que el mismo artículo necesitará dimensionamiento doctrinario y jurisprudencia; además, para la práctica de este tipo de procedimientos administrativos especiales de despido, al ser tan innovadores y novedosos, generarán en estos años jurisprudencia suficiente que permitan interpretar el tipo de instrumento a utilizar, ya sea prescripción o caducidad, sin embargo, nuevamente algunos plazos, como lo son los que tiene el funcionario para hacer el descargo de responsabilidades o la presentación de excepciones.

Es importante recordar lo que el autor Edward Cortés García expone en el texto “Breves comentarios a la Ley Marco de Empleo Público:306 preguntas más frecuentes” en el cual, relacionado a esta ley, explica:

Hace unos meses fue sancionada la Ley Marco de Empleo Público. El propósito de dicha ley es lograr ordenar, unificar todo el engranaje de la legislación laboral actual en el sector público y acercarse de una u otra forma a los principios rectores en cualquier actuación que involucre fondos públicos que son la eficacia y la eficiencia. (...) Uno de los principales objetivos de la Ley Marco de Empleo Público es establecer un marco jurídico unificado para todas las instituciones poderes y dependencias del Estado, que permita homologar las condiciones de servicio, así como las competencias y responsabilidades de los servidores públicos. La Ley aborda aspectos fundamentales como la clasificación y estructura de puestos, los procesos de selección y contratación, la formación y capacitación, el sistema de remuneraciones y las evaluaciones del desempeño, entre otros. La promulgación de esta ley también busca fortalecer la ética y la

responsabilidad en la función pública, promoviendo valores como la integridad, transparencia y la rendición de cuentas. Para ello, establecen mecanismos de control y fiscalización, así como sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones legales. (Cortés, 2023, págs. 15-18)

Antes de dar inicio al análisis doctrinario relacionado a caducidad y prescripción, es importante tener el contexto del autor, ya que se visualiza como la LMEP, buscaba dar efectividad y unificar la materia de empleo público. Valga acotar que la finalidad de unificar es la que se considera que no se logró realmente, además, se encuentra atada y delimitada por muchas garantías constitucionales, las cuales evidentemente fundamentan dichas delimitaciones.

Esto lleva a que desarrollemos doctrina sobre la caducidad y prescripción que permita verificar y clarificar la línea que se debería buscar en una ley tan importante como esta.

- **Doctrina relevante:**

En la parte doctrinaria es importante hacer una revisión de los criterios de prescripción y caducidad en las relaciones de empleo público, esto con el fin de poder identificar la manera en que dichos aspectos se manejan en doctrina, y compararlos contra su manejo legal y jurisprudencial.

Algunas fuentes doctrinales que fueron revisadas son:

- La prescripción y la caducidad: en la Reforma Procesal Laboral, del año 2017, del autor Roberto Corea Badilla. (Corea Badilla, 2017)
- Caducidad del proceso contencioso administrativo, del año 2018, de los autores Adriana Fallas Martínez y Hubert Fernández.

- El procedimiento administrativo sancionador en la administración pública: guía práctica con jurisprudencia, del año 2017, del autor Mauricio Rodríguez Fallas y Marco Antonio Hernández Vargas.
- El delito de fraude del funcionario público, del año 2017, del autor Andrés Benavides Schiller.
- La responsabilidad del funcionario público en la Ley General de Control Interno, del año 2014, del autor Federico Montiel Castillo. (Montiel Castillo, 2014)
- Municipalidades: trámites, procedimientos y recursos, del año 2018, del autor Jorge Leiva Poveda. (Leiva Poveda, 2018)
- Procedimientos administrativos y judiciales para una demanda de hostigamiento sexual, del año 2014, de la autora Viviana Quesada Quesada.
- La caducidad de la instancia en el proceso contencioso administrativo: una reflexión en torno a la inactividad procesal y su tratamiento jurisdiccional, del año 2017, del autor Luis Mariano Argüello Rojas.
- Procedimiento Administrativo en Costa Rica, del año 2018, del autor Ernesto Jinesta Lobo. (Jinesta Lobo, Manual del Proceso Contencioso Administrativo, 2018)
- Manual de Procedimiento Administrativo, de la Procuraduría General de la República.
- Criterios de evaluación de caducidad y obsolescencia de procesos, aplicado a la Caja Costarricense de Seguro Social, de los autores Ronny Pacheco Segura, Patricia Ramírez y Carolina Vásquez. (Pacheco Segura, Ramirez, & Vasquez, 2014)
- La prescripción y la caducidad en materia disciplinaria dentro del ámbito del régimen de servicio Civil, del autor Jimmy Bolaños González. (Bolaños Gonzalez, 2000)
- La caducidad del proceso contencioso – administrativo: su desarrollo en la jurisprudencia de la Sala de Casación. 1990-1994, del autor Ernesto Jinesta

Lobo. (Jinesta Lobo, La caducidad del proceso contencioso - administrativo: su desarrollo en la jurisprudencia de la Sala de Casación. 1990-1994, 1995)

Es menester mencionar en este apartado que existe muy poca doctrina focalizada en el tema central de esta investigación. Además, es evidente, de la misma lectura de las normas, que el tema es complejo, ha sido víctima de una pésima práctica legislativa, donde los artículos son complejos, de poca claridad y mezclan términos.

Aunado a lo dicho anteriormente, cada figura de prescripción y caducidad se aplica con plazos distintos dependiendo de la rama en la que se utiliza.

Cuando se analiza la doctrina, se inicia contemplando las percepciones de la caducidad en los años 1990 a 1994. El autor Jinesta Lobo expone que la caducidad ha sido percibida como una forma de terminación anormal del proceso por la inactividad culposa achacable al demandante. Aduce que la misma encuentra su fundamento en las posiciones doctrinales, citándola como “Desde una perspectiva subjetiva...la voluntad presunta del recurrente de abandonar el proceso. Según el perfil objetivo, la caducidad obedece a razones de seguridad jurídica, exigencias de celeridad en la administración de justicia y el carácter imperativo de las normales procesales” (Jinesta Lobo, La caducidad del proceso contencioso - administrativo: su desarrollo en la jurisprudencia de la Sala de Casación. 1990-1994, 1995, pág. 22)

Mientras que el autor Bolaños González concibe la caducidad según lo ha expuesto el autor Dormi, quien se refiere al ejercicio de derechos como aquellos que tienen una naturaleza procesal que no puede suspenderse ni interrumpirse, por ende, debe transcurrir cierto período de tiempo sin que se registre un avance en las actuaciones procesales. Este autor, es un poco más amplio en el encuadre que da sobre este instrumento, aduciendo entonces que:

1. No puede suspenderse o interrumpir el tiempo transcurrido en la tramitación de un procedimiento.

2. Hace que fenezca la potestad del órgano que resuelve el asunto. Opera *ex lege* (de oficio y automáticamente) por ende, no debe haber alegación de parte.

En el mismo artículo, el autor sí expone que para el año 2000, la PGR ha expuesto que los expedientes disciplinarios, no pueden caducar y que este tema, solo podría acarrear responsabilidad hacia los funcionarios que llevan dicho procedimiento. (Bolaños Gonzalez, 2000, pág. 12)

Ahora, el autor Corea Badilla, define la caducidad como el plazo perentorio para que se dé el nacimiento y ejercicio de un derecho, siendo una valoración jurídica que se atribuye a una determinada situación de hecho, que produce un efecto antes de la conclusión de un proceso judicial. Este autor, además, expone que se puede dar la caducidad tanto por ley como por convenio entre las partes.

Sin embargo, el texto del autor Corea Badilla se orienta a la aplicación de estas figuras jurídicas en la reforma laboral, por lo que expone que, en el caso del derecho laboral, no se ejerce el derecho, sino que analiza la caducidad como la cesación de un derecho o acción, por no haberlo ejercitado en ciertos términos.

El autor termina brindando dos elementos esenciales para establecer la caducidad, resumiéndose en:

1. La existencia de un interés público o social que aparece como fundamento de la caducidad para imponer la seguridad jurídica, en el caso de la caducidad en los procesos laborales, es evidente este elemento como parte del interés social, el cual, como se indicó en los principios que se apoya esta figura lo que busca es mantener el principio de continuidad del derecho laboral.

2. La existencia del derecho, poder o facultad se condiciona a ser ejercido dentro de determinado plazo o al cumplimiento de determinado acto,

en forma totalmente objetiva, eso es, sin consideración alguna a la diligencia o negligencia del titular. (Corea Badilla, 2017, págs. 45-50)

Como último punto, es importante hacer eco de lo desarrollado por el autor Leiva Poveda, donde cita los artículos 340 y 341 de la LGAP, aduciendo que “la sanción procedimental (...) no debe ser sobre dimensionada, pues en palabras simples, su consecuencia únicamente será tener por no presentado el trámite.” (Leiva Poveda, 2018, pág. 81)

Por último, se tiene la forma en que se aplica la caducidad en la reforma procesal laboral según el autor Corea Badilla, el cual ha sido reiterativo en el tema de que anterior a la reforma procesal laboral, la caducidad no existía, por lo que termina concluyendo mediante diversos ejemplos, la incipiente práctica que existe a nivel laboral respecto a este instrumento jurídico. (Corea Badilla, 2017, págs. 50-62) Así las cosas, al dar lectura a su capítulo titulado “La caducidad aplicada en la reforma procesal laboral”, no se encuentra una unificación sobre cómo aplicar el instrumento jurídico, sino que termina haciendo diferenciaciones de la aplicación de la caducidad, dependiendo de la etapa procesal, derecho, sujeto activo, entre otros.

Mientras tanto, la prescripción es encuadrada por los mismos autores, de la siguiente manera:

Desde su concepción más general, el autor Bolaños González cita a Trayter, al enunciar “... una de las causas de extinción de la responsabilidad disciplinaria prevista legalmente se produce cuando la administración no ejercita el derecho subjetivo que tiene mediante la acción disciplinaria a descubrir y sancionar la conducta irregular de sus funcionarios” (Bolaños Gonzalez, 2000, págs. 12-13)

El autor parafrasea un par de características como lo son:

1. Su aplicación a petición de parte y nunca de manera oficiosa,

2. Sí puede ser interrumpida en su cómputo. (Bolaños Gonzalez, 2000, págs. 12-13)

Este mismo autor, cita una resolución del Tribunal Superior de Trabajo, S. 2600 del 27 de mayo de 1981, en donde se define la prescripción como

...la consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión en propiedad, ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad, o impotencia, y cuando un ente es titular de un derecho y ha estado bastante tiempo sin ejercerlo, es del caso presumir que su derecho se ha extinguido por la falta de interés en su ejercicio; y ello es así por cuanto el orden público y la paz social reclaman la consolidación de las situaciones adquiridas. (Bolaños Gonzalez, 2000, pág. 12)

El autor considera a la prescripción como una existencia con un fin de utilidad social y de paz jurídica, por lo que expone que “la prescripción es una expresión muy clara del favor debitoris...” (Bolaños Gonzalez, 2000, pág. 12)

Ahora, el autor Corea Badilla, en su texto analizado, establece un término especial de prescripción, denominado “prescripción patronal” relacionada a la prescripción para los derechos y acciones que ostenta el patrono. Esta prescripción que estuvo consignada en el artículo 606 (ahora 603 del CT) brindando un plazo de un mes para reclamar a los trabajadores. En contraposición, se encuentra el artículo 32 del mismo cuerpo normativo, en donde el plazo de reclamo es de 30 días en materia de preaviso (Corea Badilla, 2017, págs. 20-21). Y así, el autor Corea Badilla establece claramente ejemplos evidentes en donde la prescripción es cambiante según el derecho laboral correspondiente. Así, expone:

la prescripción de un año para reclamar todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, que no se originen en contratos de trabajo, de conformidad con el artículo

607 del Código de Trabajo (...) en este caso, punto que ha tenido controversia es la palabra contrato, puesto que no se sabe, si está bien o mal utilizada la palabra. Porque cuando se habla de contrato ¿se habla del documento nada más? o ¿se habla del contrato verbal? Porque cuando se habla de relación laboral, se habla de algo más informal. Se ha tenido la idea que existen derechos derivados de ley, derechos derivados de la contratación (contrato) y derechos adquiridos. Los derechos adquiridos son los derechos que derivan de la relación laboral y que no están ni en el contrato (establecido como contrato escrito) y no están ni en la ley, y eso sería derechos adquiridos o derivados de la relación laboral, esto es lo que se conoce como contrato realidad, en el cual pudimos ponernos de acuerdo, sin que exista nada formal y que deriva del principio de primacía de la realidad. (Corea Badilla, 2017, págs. 21-22)

Sobre este punto, es importante evidenciar que, a nivel laboral, se evidencia un uso del instrumento de prescripción, sumamente complicado, ya que depende de los derechos que se vayan a reclamar, el sujeto, como si es el trabajador o el patrono e incluso, depende de si se trabaja en el sector público o privado. Asimismo, el autor Corea Badilla va hacia la generalidad, ya que la define como “una forma de extinción de las obligaciones, muy similar a lo indicado en la caducidad...” (Corea Badilla, 2017, pág. 79)

El autor Bolaños González establece una forma de aplicación de la prescripción, citando el artículo 603 (actual 414 del CT) y aduce que del anterior numeral se desprende que la duración del plazo de prescripción es de un mes. La fecha a partir de la cual debe empezar a computarse dicho plazo se determina conforme a las reglas del artículo 145 del Código Procesal Civil que dispone su **computo a partir del día inmediato siguiente.** (Bolaños Gonzalez, 2000, pág. 13)

Por último y como una forma fácil, eficiente y efectiva de comprender las figuras de caducidad y prescripción, además de sus diferencias, el autor Corea Badilla, en su texto “La prescripción y la caducidad (en la reforma procesal laboral)” generó el siguiente cuadro, que, para efectos prácticos, permite tener una excelente vista periférica de estos instrumentos jurídicos.

Esta se puede visualizar, así:

Tabla 14

Diferencias entre caducidad y prescripción	
Características	
Caducidad	Prescripción
Se presenta respecto a la inactividad de un comportamiento específico.	Se da por la inactividad genérica producto de la negligencia en el ejercicio del titular del derecho, pues surge de derechos con duración indefinida.
El término perentorio (rígido), por lo que una vez establecido no se puede variar.	Es un término preclusivo, es decir, se encuentra susceptible a: I. Volver a iniciar o reproducirse, mediante la interrupción. II. Puede ampliarse el plazo, mediante la suspensión.
Puede crearse por convenio o por medio de ley.	Solo tiene origen mediante ley.
Se declara de oficio.	Por regla general, se declara a solicitud de parte.
La caducidad busca la extinción de un derecho específico y potestativo.	La prescripción tiene 3 facetas: 1. La pérdida del derecho (prescripción negativa), la cual puede traer, a su vez, dos posibles consecuencias (que son facetas); 2. El nacimiento de un derecho (prescripción adquisitiva) o; 3. Liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo (prescripción liberadora)

Fuente: Figura de elaboración del autor Corea Badilla. (Corea Badilla, 2017, pág. 84)

Mediante este cuadro, el cual se cita directamente del excelente texto del autor Corea Badilla, se permite tener con claridad las figuras que aquí se analizará y que permitirán las conclusiones a las que se arribará en la presente investigación.

Conclusión

Así las cosas y luego de desarrollar las consultas que generaron este primer apartado se debe concluir lo siguiente:

i. ¿Es correcta la forma en que se ha desarrollado en la ley y doctrina, el elemento temporal de la potestad disciplinaria en el empleo público?

Sobre esta primera cuestión, es importante decir que el término “correcto” se queda corto realmente, ya que tanto las leyes analizadas en este capítulo como la doctrina han expuesto concepciones que, en la génesis del instrumento jurídico de prescripción y caducidad, mantienen una uniformidad.

Por ejemplo, en términos de la caducidad todos los autores coinciden en que el mismo se relaciona a un plazo para ejercer derechos y que tiene una naturaleza procesal. Sin embargo, al analizar dichas aseveraciones contra la legislación actual en Costa Rica, salta a la vista que el término caducidad se ha confundido en ocasiones con la prescripción o viceversa, además, sus efectos no se dimensionan y cuando se realiza, las mismas autoridades que le dimensionan, confunden los términos.

Adicionalmente, los plazos para que se pueda ejercer la caducidad cambian dependiendo de la norma y la aplicación que se desee hacer de dicha figura, igual situación sucede con la prescripción.

Por ende, se puede concluir que la forma en que se ha desarrollado por la doctrina, el elemento temporal de la potestad disciplinaria en el empleo público ha sido correcto, pero en la práctica se ha dimensionado de cierta forma, que ha generado confusiones para su aplicación a casos concretos. Respecto a la ley, se considera que esta es insuficiente, ya que, a nivel reglamentario, no ha logrado concretar ni aterrizar los distintos plazos de cómputo para la sanción, el traslado de

cargos e incluso la duración total del procedimiento administrativo e investigación preliminar.

ii. Crítica analítica cualitativa sobre el análisis legal/doctrinal que se mantiene en la actualidad sobre la prescripción y caducidad en empleo público.

Salta a la vista sobre este tema que, al realizar el análisis cualitativo entre la doctrina y la norma, existe una disparidad en la aplicación de las figuras de prescripción y caducidad en el empleo público.

iii. Comparación crítica respecto a la reforma de empleo público recientemente aprobada por la Asamblea Legislativa.

Como se desarrolló líneas atrás, la Asamblea Legislativa aprobó y publicó el 08 de marzo del 2022 la Ley Marco de Empleo Público (Ley No. 10.159). Al momento de defensa del presente trabajo final de graduación, se tienen más de dos años desde su implementación y ya han sido evidentes algunos problemas con los temas de plazos para prescripción y caducidad.

Para efectos prácticos de este comparativo, se tiene la siguiente tabla:

Tabla 15

Ley Marco de Empleo Público
Art. 21. Procedimiento de despido
Plazos:
Inciso a) En todas las dependencias bajo el ámbito de aplicación de esta ley se aplicará un único procedimiento administrativo especial de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por <u>acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación.</u>
<u>Observaciones críticas:</u>

- Jurisprudencialmente, este plazo se ha interpretado por la judicatura como de carácter ordenatorio. Aunque actualmente existe un vacío sobre si el hecho de estar instaurado en Ley, le da carácter obligatorio.
- Actualmente, no existe jurisprudencia que haya zanjado el tema.

La investigación preliminar, en los casos en que se requiera, no dará inicio al procedimiento indicado en el párrafo anterior; no obstante, esta deberá iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el jerarca o la jerarca tenga conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si, iniciada la mencionada investigación preliminar, esta permanece paralizada por culpa de la Administración. Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento ordinario de despido dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso.

Observaciones críticas:

- Al establecer prescripción, se entiende que el plazo impuesto normativamente es de carácter fatal. Por lo que no puede haber parálisis de la investigación preliminar sin que exista previa justificación.
- Sumado a lo anterior, la investigación preliminar establece que su inicio debe darse en un mes al tener conocimiento de los hechos, pudiendo encontrarse imposibilitado siquiera para investigar, en caso de que este plazo acontezca.
- Existe posiciones distintas entre los investigadores sobre la naturaleza de los plazos acá expuestos como de caducidad o prescripción.

Inciso b) Recibida, por parte del jerarca institucional, queja o denuncia o informado de presunta falta que, a su criterio, amerite el inicio de un procedimiento de despido, este nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona servidora pública, por un término de quince días, para evacuar toda la prueba ofrecida en una audiencia oral y privada, que notificará personalmente por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor.

Dentro del plazo indicado, la persona servidora pública deberá presentar, por escrito, sus descargos y podrá ofrecer toda la prueba que considere oportuna para respaldar su defensa, sea documental, testimonial o de cualquier otra índole en abono de estos, así como las excepciones o los incidentes que considere oportunos.

Observaciones críticas:

- Este plazo, ha generado ya dudas, esto en razón de que el inciso g) habla de 10 días para interponer excepciones.
- Se tiene una antinomia jurídica que ha generado dudas razonables sobre el plazo que tiene el funcionario para presentar su descargo.

Inciso g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los diez días otorgados para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva.

Inciso i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario, hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio, cuando este último resulte procedente, en un plazo de cinco días, contado a partir del día siguiente en que sea notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución, quien resolverá el recurso de revocatoria.

Observaciones críticas:

- En el inciso de la nueva ley, se tiene una nueva lógica y es que, al haber normalmente recursos de reposición, se unifica el plazo para interponer la revocatoria y apelación o en su defecto, la reposición.
- La unificación del plazo es una diferencia con respecto a lo estipulado por la LGAP.
- Como nota importante, el mismo artículo excepciona al Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa de dicho procedimiento especial de gestión de despido, lo cual nuevamente genera diversificación de procedimientos.

ARTÍCULO 22- Fase recursiva. (...) Autorizado el despido por resolución firme, el jerarca o la jerarca institucional tendrá un plazo de caducidad de un mes, contado a partir de la notificación de dicha resolución, para hacerlo efectivo. Para la ejecución del despido por parte del jerarca o la jerarca no se requiere acuerdo adicional, basta la comunicación del cese de su condición de funcionaria a la persona servidora, con base en la resolución firme dictada.

Observaciones críticas:

- El plazo de caducidad, indica que la naturaleza del plazo es ordenatorio y no perentorio. Sin embargo, sí genera un fenecimiento, al menos temporal, del procedimiento administrativo que se lleva.
- Actualmente, no existe jurisprudencia que respalde su práctica.

Valga acotar que no se compara con los artículos del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, porque no existe mención alguna a prescripción, caducidad o plazos para la gestión de despido en dicho cuerpo legal.

Además, existe pendiente una acción de inconstitucionalidad, la cual mantiene en suspenso las gestiones de despido a 2023, ya que se relacionan con

la notificación personal y no por correo institucional. Además, se ha experimentado por vivencias propias de estos investigadores, que dependiendo de las instituciones públicas que estén realizando gestiones de despido, existen algunas que brindan 2 plazos cuando hacen traslados de cargos de la gestión de despido, uno de 10 días para interponer excepciones previas y otro de 15 días para el descargo de pruebas, generando aún más confusiones y limitantes en el derecho de defensa de los funcionarios públicos.

Además, al desarrollarse solamente la gestión de despido como un procedimiento administrativo de carácter especial o excepcional, por la envergadura de la sanción, se deja vigente la LGAP para todos aquellos procedimientos administrativos disciplinarios que no conlleven una sanción de separación del puesto. Evidentemente, dichas disidencias, generan espacio a la interpretación, lo cual abre posibilidades infinitas de prácticas incorrectas o ineficientes para los ejecutores del derecho, que terminan transformándose en mayor cantidad de casos para la judicatura.

Como parte de la crítica que estos investigadores realizan es que evidentemente la LMEP deja de lado la lógica legislativa en la redacción de los artículos 21 y 22, ambos son extremadamente largos, reglamentistas y, al tener unificados todos los plazos, genera que sus efectos, cuando son suspendidos, afecten a todo el articulado, aunque algunos incisos tengan una naturaleza distinta, como en este caso, la recursiva.

A lo largo de la LMEP, solamente se menciona la palabra prescripción, dos veces y caducidad, una vez. El Reglamento no hace mención alguna.

CAPÍTULO III: FUENTES FORMALES - JURISPRUDENCIA.

Por parte de los investigadores de este trabajo final de graduación, en este segundo acercamiento se darán respuesta a la pregunta general:

¿Es el desarrollo de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público en Costa Rica en las distintas sedes, lo que genera inseguridad jurídica para el Administrado?

Valga decir que de esta se derivan tres preguntas de investigación, más amplias y generales, que rezan:

- iv. ¿Es correcta la forma en que se ha desarrollado en la jurisprudencia el elemento temporal de la potestad disciplinaria en el empleo público?
- v. Crítica analítica cualitativa sobre el análisis jurisprudencial que se mantiene en la actualidad sobre la prescripción y caducidad en empleo público.
- vi. Crítica a la interpretación judicial y administrativa de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público en Costa Rica.

Una vez se desarrollaron las fuentes formales a nivel legal y doctrinario, se continuará con las fuentes formales administrativas y judiciales y, por último, en el tercer capítulo, se enunciarán los problemas y críticas encontrados en el análisis en conjunto con otros medios empíricos de pruebas.

En esa línea de ideas, para responder a estas preguntas de investigación, se profundizará con las fuentes formales relacionadas directamente a la jurisprudencia, por lo que se explicará en cada acápite de fuentes, las instituciones públicas o jurisdicciones de las que emana jurisprudencia administrativa o judicial vinculante o relevante en las relaciones de empleo público, para que, de esa forma podamos identificar conclusiones o comparaciones importantes que a la vez nos permitan

entender cómo ha sido el tratamiento de los elementos temporales de las potestades disciplinarias de las relaciones de empleo público en esas instituciones o jurisdicciones.

La intención de este desarrollo responde precisamente a poder comparar los hallazgos de lo que dice la ley, la doctrina, la jurisprudencia y los jueces en las entrevistas, todos temas abarcados en el primer capítulo junto con lo desarrollado en este capítulo, que estará más orientado a lo que sucede en la jurisprudencia.

¿Cómo se analizará la jurisprudencia?

En la parte administrativa

Bajo dicha tesitura, al desarrollar este capítulo, se evidenciarán 153 resoluciones de los Tribunales de la Inspección Judicial (Anexo No. 1 sub inciso 1.1), 30 sentencias relevantes del TASC desde 2015 a 2024 (Anexo No. 1 sub inciso 1.2), que se consideran importantes en la construcción de los términos temporales que acá se estudian. Valga acotar que el proceso de escogencia fue complejo, ya que una de las críticas que se realizará más adelante es lo desfasados que están los sistemas tecnológicos del TASC y TSC actualmente; por ende, se debieron depurar en conjunto con los jueces que han sido entrevistados para este trabajo. Además, asuntos como la anonimidad de los votos y la agrupación, tareas muy administrativas, se debió realizar de forma manual.

De seguido, se tendrá como punto de referencia administrativo, a la PGR, la cual genera criterios variados, inciertos y con un gran abanico de posiciones que vuelven aún más intrincado el análisis a realizar. Se analizarán 23 dictámenes de esta autoridad entre 2015 y 2024 (Anexo No. 1 sub inciso 1.3), que dan una vista periférica de lo acontecido en estos órganos, el número es pequeño, ya que la línea de defensa de la PGR ha sido constante y el mayor desarrollo de estos temas, fueron en años pasados.

Además, de la CGR se analizarán 11 oficios en donde se desarrolla la posición sobre caducidad y prescripción en la materia que le competen desde 2015 y hasta 2024, sea control interno y la fiscalización de corruptelas, que permitirán nuevamente, dar una visión global y especializada de cómo se entienden dichos términos en los procedimientos administrativos generados por distintas dependencias legales del país. (Anexo No. 1 sub inciso 1.4)

En total, se analizan 217 resoluciones, dictámenes y oficios de distintas sedes administrativas que permiten tener una visión periférica de lo resuelto por los mismos.

Tomando en cuenta lo expuesto supra, se dará inicio al desarrollo de las figuras de caducidad y prescripción en la materia.

La caducidad de la acción es regulada en el Art. 74 del Estatuto del Servicio Civil, y la de prescripción, regulada el Reglamento Ejecutivo del Estatuto del Servicio Civil, en el Capítulo X, que va del artículo 97 al 99, establece ciertos parámetros para tasar las fechas.

Sobre la prescripción, los artículos 98 y 99 desarrollados en el capítulo anterior.

Al considerar el artículo 98 primeramente, se entiende que prescriben en dos meses las acciones para reclamar contra los despidos injustificados o destituciones de los servidores regulares que se efectuaren sin observarse los trámites que establecen el artículo 43 del estatuto y el artículo 90 del reglamento, sin embargo, termina con la frase “a partir del momento de la separación”, aquí inicia el tortuoso camino de comprender cuándo iniciará dicho plazo de prescripción. Como primer asunto, se tendría que definir qué se entiende por “separación”, como segundo punto tendría que unificarse el punto de partida exacto para iniciar dicho cómputo. Dejando todo esto abierto a las interpretaciones del juez u operador normativo.

En el caso del artículo 99, pasa exactamente lo mismo, se dice que la acción prescribe en un mes, en los casos en que, por ejemplo, el inciso a) el cual termina diciendo que “el error sea conocido”, debe definirse qué se tendrá por “conocer”; en el inciso b) el asunto se complejiza aún más, ya que ni siquiera establece un inicio para el cómputo.

Por último, en el inciso c), sí se establece un plazo para el inicio del cómputo, al decir “a partir del día en que se dio causa para la sanción, o en su caso, desde que fueren conocidos los hechos o faltas correspondientes”, esta frase, que ha sido ampliamente debatida por la jurisprudencia, ha tenido que ser delimitada por los jueces costarricenses, para poder dilucidar qué se entiende por hechos conocidos, esto vuelve la interpretación casuística y con muchísimo peso probatorio.

Este es uno de los tantos ejemplos que se podrían brindar en la materia. El Estatuto del Servicio Civil y su reglamento, han generado muchas de las bases normativas que rigen actualmente en la norma especial. Será el rector en estos asuntos.

Esta problemática de apertura en la redacción de la norma conlleva a la problemática que se abarcará a lo largo de este trabajo y permitirá plantear ciertas recomendaciones para mejorar la claridad y unificar ciertas líneas argumentativas que se han mantenido en el tiempo.

Como último elemento medular por enmarcar en la parte normativa, está la reforma de empleo público discutida en la Asamblea Legislativa en 2021 del expediente legislativo 21336, que se ha desarrollado en el capítulo 1.

En la parte jurisdiccional

Este análisis comienza desde el año 2015 y termina en el segundo semestre del año 2024; el estudio consistirá en un análisis, en primera instancia

individualizado por jurisdicción, acerca de aquellas resoluciones que tengan como objetivo el análisis de la prescripción y caducidad de la potestad disciplinaria en el empleo público. Para ello, se ubicarán los fallos de las salas Primera y Segunda de la Corte Suprema de Justicia, así como los fallos de los Tribunales de Apelación Laboral.

En este análisis lo que se buscarán serán elementos propios de la prescripción y caducidad en las relaciones de empleo público, nociones conceptuales, y líneas jurisprudenciales de tratamiento de estas figuras, además, los elementos problematizadores más comunes de estas figuras.

En una segunda instancia, lo que se pretende a nivel de conclusiones es hacer un análisis comparativo-crítico acerca de las principales diferencias, semejanzas y problemáticas de los diversos tratamientos jurisprudenciales sobre el tratamiento de la prescripción y caducidad en las relaciones de empleo público, esto entre lo judicial (inclusivo entre la misma sede judicial) y lo administrativo.

En total, entre el año 2015 a 2024, fueron analizadas en Sala I 103 resoluciones de prescripción, 14 resoluciones de caducidad; mientras que para Sala II se revisaron 132 resoluciones de temas prescriptivos y para el tema de caducidad un total de 24 resoluciones. Por último, se contabilizaron en los Tribunales de Apelación Laboral, 12 resoluciones en materia de prescripción y 4 resoluciones que desarrollan la caducidad. Para un gran total de 289 sentencias revisadas a lo largo de la presente investigación.

A. Fuentes formales a nivel administrativo: Jurisprudencia

Por cuestiones de orden y extensión, el presente capítulo iniciará con un análisis pormenorizado de la jurisprudencia administrativa respecto a la materia para luego arrojar al análisis judicial de la misma.

El código civil costarricense, en su artículo 9 reza:

ARTÍCULO 9º- La jurisprudencia contribuirá a informar el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezcan las salas de casación de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Plena al aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho. (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1887)

Bajo esta noción, las consideraciones sobre la jurisprudencia siempre se vieron delegadas a los estrados judiciales, siendo imperativo que las sentencias emanaran de una Sala de Casación, Corte Plena o Sala Constitucional, quienes en la Ley de la Jurisdicción Constitucional (No. 7135), puntualmente en el artículo 13, establecen vía ley, que su jurisprudencia es erga omnes.

Sin embargo, en el nivel administrativo, el Estado ha venido generando un cambio en esa visión centrada en lo judicial, logrando plasmar en varias normas de la República, la vinculación de sus resoluciones para el constante devenir del ejercicio administrativo.

Así las cosas, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (No. 6815), como se expuso capítulos atrás, establece en su artículo 2 que sus dictámenes y pronunciamientos son jurisprudencia administrativa y son vinculantes para la Administración. La LOCGR (No. 7428) en su artículo 12 expresamente aduce: “Las disposiciones, normas, políticas y directrices que ella dicte, dentro del ámbito de su competencia, son de acatamiento obligatorio y prevalecerán sobre cualesquiera otras disposiciones de los sujetos pasivos que se le opongan.” Dándole así, un valor de jurisprudencia *ad hoc*.

Estos órganos administrativos, que ambos han cobrado mayor importancia para el ejercicio transparente de la administración activa, se han empezado a materializar en órganos administrativos de jurisprudencia vinculante, ya que sus

criterios, dictámenes y directrices han empezado a marcar la pauta para la globalidad de la Administración en materias como la atinente en este asunto.

En el mismo orden de ideas, el TASC y el TSC, desarrollados ampliamente en el apartado anterior, no generen jurisprudencia *per se* (esto porque, normativamente, no se plasma en ningún lado que sus resoluciones generen vinculatoriedad para el sector público en general), pero sí marcan la pauta en la defensa que el funcionario, ya sea profesor, policía, secretaria o funcionario público del gobierno central, en cualquier acepción, tendrá para defenderse.

Por las razones antes expuestas, se procederá a exponer el análisis de las resoluciones de los Tribunales Administrativos del Servicio Civil, dictámenes de procuraduría y oficios de la CGR sobre el tema central en este asunto.

- **Procuraduría General de la República (PGR).**

Al inicio de la presente investigación y al hacer lectura de las resoluciones administrativas, fue evidente que la diferenciación en los plazos aplicables a prescripción, están ávidamente diferenciados. Por ejemplo, la Procuraduría General de la República (en adelante “PGR”) en el criterio C-254-2019 establece que:

La potestad para disciplinar las infracciones de los servidores públicos prescribe en un mes (art. 603 del Código de Trabajo), y como **punto de partida de ese plazo extintivo, se señala aquél momento en que, por denuncia o informe preliminar que recomiende la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario, el jerarca o el funcionario competente para incoar el procedimiento respectivo conozca de manera precisa los hechos y las personas presuntamente involucradas en la supuesta comisión de la falta endilgada**. La doctrina jurisprudencial respalda plenamente aquél punto de partida (*dies a quo*) del plazo de prescripción de la potestad disciplinaria, pues insiste que el conocimiento de la comisión de la eventual falta no puede entenderse como superficial y genérico;

siendo entonces necesario, a efectos del inicio del cómputo del plazo prescriptivo, la existencia por parte de la entidad patronal o empleadora de un conocimiento cabal y preciso de los hechos y personas involucradas en aquella eventual infracción. (Procuraduría General de la República, 2019) **(Resaltado es propio)**

Por ende, la primera noción sobre plazos de prescripción por aplicación integrativa de la LGAP y el CT, aparenta tener claramente evidenciado su punto de partida. Esto no quiere decir que la línea sea completamente objetiva. Como se puede evidenciar del extracto, el inicio del cómputo del plazo se deja a la libre interpretación del ejecutor del derecho, los términos “conocer”, “precisar” e “individualizar”, los cuales son requerimientos que la jurisprudencia judicial ha intentado acercar lo máximo a requerimientos objetivos y cuantificables.

No obstante, existen otros plazos prescriptivos, como los que establece la LOCGR en su artículo 71 y que ha sido replicado por el artículo 43 de la Ley General de Control Interno (No. 8292), en adelante LGCI, y el artículo 44 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (No. 8422), en adelante LCCEIFP. El artículo 71, en lo que interesa, reza:

Artículo 71.-Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad **prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho.**
- b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio -entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en **cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en**

conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo.

La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo.

Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo.

Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada.”

Bajo esa tesis y siendo que se resalta en negrita y subrayado el plazo y la forma de cómputo inicial, la PGR ha delimitado el asunto respecto a este actuar, de la siguiente manera:

...El término de prescripción de la potestad sancionatoria corre siempre desde el momento en que el órgano decisor tiene conocimiento objetivo de los hechos que dan curso al procedimiento sancionatorio. **Desde ahí inicia el cómputo del mismo.** A ello hay que ahondarle que la Ley General de la Administración Pública no hace referencia alguna al plazo de prescripción en materia procedimental-disciplinaria, por lo que en los casos en que no existe una norma que defina el plazo de prescripción específica para cada materia, dicho plazo se ha integrado con otras normas del ordenamiento jurídico. (Dictamen C-035-2016) (Procuraduría General de la República, 2016)

En la misma línea de análisis de plazos especiales de prescripción por integración normativa, la PGR, sigue manteniendo la línea, alegando:

Aplicado lo anterior a la potestad sancionadora en el mercado de valores, tenemos que el **plazo de prescripción de la potestad de sancionar es de**

4 años. El plazo de prescripción para que el Superintendente de Valores sancione las infracciones establecidas en la Ley Reguladora del Mercado de Valores **comenzaría a correr desde que conoce de la infracción y este conocimiento se daría a partir del informe preliminar o la investigación de auditoría.** Lo que implica que, recibido el informe preliminar o investigación de auditoría, el Superintendente debe valorar si procede iniciar el procedimiento sancionatorio previsto en los artículos 152 y siguientes de la Ley Reguladora del Mercado de Valores. **Una decisión que debe ser tomada dentro de esos cuatro años, repetimos. En caso de que se decida incoar el procedimiento, la decisión correspondiente debidamente notificada interrumpirá el plazo de prescripción. Interrumpida la prescripción, el plazo no volverá a correr sino cuando el órgano director concluya la instrucción del procedimiento y eleve el expediente al Superintendente.** En los términos del artículo 153 de la referida Ley del Mercado de Valores, **volverá a correr cuando el expediente queda a la orden del Superintendente para que adopte la resolución final.** En el dictamen N.º C-120-2007 consideramos este elemento como si fuese el único momento en que corre la prescripción, más aún el punto de partida de la prescripción. Es decir, no se consideró el lapso entre la recepción del informe preliminar o de auditoría y la orden de inicio del procedimiento administrativo. Lo que obliga a adicionar el dictamen de mérito. (Dictamen C-225-2017) (Procuraduría General de la República, 2017)

Este último dictamen, que permite traslucir algunas diferencias entre los plazos especiales de la LOCGR y los que las normas específicas imponen en materia de potestad sancionadora, evidencian que, respecto al inicio del cómputo del plazo de prescripción, las líneas a nivel de la PGR son uniformes, aun y cuando el término sea indeterminado, ya que como se expone anteriormente, el conocimiento cierto e individualizado, se presta para interpretación y carece de una base objetiva. No obstante, las diferencias entre interrupción y suspensión de la prescripción también cobran una cuota de diversidad analítica, ya que como se

vislumbra en el dictamen previamente citado, sus plazos de inicio y reinicio son complicados de unificar.

Ahora, en materia de caducidad, la PGR ha establecido:

Para que opere, según lo establece la norma aludida, la caducidad requiere de varios elementos. En un primer término, que **el asunto haya ingresado en un estado de abandono procesal**, esto es, una inactividad. Segundo, que **dicho estancamiento sea producto de causas imputables al administrado**, cuando haya iniciado a gestión de parte, o bien de la Administración, si fue instaurado de oficio. Tercero, que ese **estado se haya mantenido por un espacio de, al menos, seis meses**. Esto último exige que la inercia sea de seis meses al menos, es decir, no se constituye como un plazo máximo para actuar, sino como límite temporal mínimo de inercia, ergo, **debe computarse desde la última acción dentro del expediente y no desde la apertura del procedimiento**. (C-069-2015) (Procuraduría General de la República, 2015)

Siguiendo la misma línea sobre la caducidad, la PGR, explica:

debe ser solicitada por el particular o interesado, y no surtirá efectos sino hasta que haya sido declarada, siendo que incluso en estos casos la administración podría emitir el acto administrativo pasados los seis meses de inactividad, si dicha circunstancia no ha sido solicitada...” (Procuraduría General de la República, 2016)

Así las cosas, a nivel de caducidad por parte de la PGR, se ha establecido el plazo de 6 meses como espacio temporal mínimo necesario para poder aplicarla, siempre bajo el apercibimiento que la caducidad, como se expuso líneas atrás, no es un plazo que es fatal, sino que simplemente afecta el procedimiento, retrayendo el mismo al momento en donde se inició su cómputo. Es importante evidenciar que

la PGR ha establecido el inicio para el cómputo de la caducidad en la última acción dentro del expediente administrativo.

Uno de los datos más importantes que se recabaron en la presente investigación, es el escaso desarrollo que ha tenido este tema por parte de la PGR, ya que como el plazo de investigación es cerrado (2015-2024), es notorio que la PGR no ha desarrollado mucho sobre el asunto en este lapso.

Analizando la opinión jurídica 099-2021 donde se analiza la prescripción en el proyecto de ley denominado "PÉRDIDA DE CREDENCIAL DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS DE LA REPÚBLICA" las breves líneas que se desarrollan respectan al artículo 71 de la Ley Orgánica de la CGR, siendo esta una de las situaciones que aún generan más incertidumbre en su aplicabilidad a nivel práctico. (Procuraduría General de la República, 2021)

Así las cosas, en el siguiente cuadro se puede analizar lo que interesa sobre los plazos de caducidad y prescripción según la PGR, lo siguiente:

Tabla 16

Herramienta	Plazo	Inicio	Suspensión	Interrupción
Prescripción de la potestad sancionadora	CT: 1 mes	CT: cuando el jerarca tiene conocimiento cierto	CT: Cuando sucede la notificación personal	
	Norma especial: 4 años	Norma especial: conocimiento del jerarca del informe preliminar o la investigación de auditoría	Norma Especial: La norma no aclara. La jurisprudencia de PGR tampoco.	Norma especial: Interrumpida la prescripción, el plazo no volverá a correr sino cuando el órgano director concluya la instrucción del procedimiento y eleve el expediente al superintendente
	LOCGR: 5 años	LOCGR: 3) caecimiento del	La norma no aclara. La jurisprudencia	LOCGR: 1) uando sucede la

Herramienta	Plazo	Inicio	Suspensión	Interrupción
		hecho irregular notorio. 4) ara hechos irregulares no notorios, deberán ser contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo.	de PGR tampoco.	notificación al funcionario. 2) uando el encartado es la jefatura, el plazo de interrupción empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo
Caducidad de la potestad sancionadora	LGAP: 6 meses debe ser declarada	LGAP: debe computarse desde la última acción dentro del expediente y no desde la apertura del procedimiento.	LGAP: Cualquier acción que se de en el expediente.	LGAP: La PGR no clarifica los términos.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

○ **Tribunal de Inspección Judicial (TIJ)**

Relacionado a las 153 resoluciones analizadas, se debe acotar que existieron líneas importantes a rescatar, las cuales se contarán de forma global y numérica (cuantitativa) en las conclusiones de esta tesis.

Sin embargo, es importante acotar lo siguiente:

4. El plazo aplicable en la mayoría de los casos es el 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cuál ha sido en su mayoría analizado como, asimismo, se indica caducidad de la acción seguida en su contra.

Ante lo anterior, resuelve el Tribunal de la Inspección Judicial que el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial dispone varios plazos:

1. **Un mes** para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente. Este plazo se entiende como caducidad. Además, el auto de traslado de cargos y su notificación al encausado forman parte del plazo de un mes, pues al tratarse de un acto administrativo esta toma su eficacia con la notificación al administrado.
2. **Un año** para concluir la investigación con la emisión de la resolución pertinente a la audiencia final.
3. **Un mes** para interponer la sanción desde que se está en posibilidad para hacerlo. (Tribunal de la Inspección Judicial, 2024)

5. Aunque el plazo aplicable se relaciona a una investigación que en el fondo funge como un procedimiento administrativo ordinario en otros regímenes, se ha tenido conocimiento de la utilización de otros plazos, como lo son el de la LGAP, la LOCGR, LGCI, entre otros. Sobre la utilización de plazos ordinarios como el de la LGAP, han dicho:

Con respecto a la normativa aplicable, realiza el Tribunal de Inspección Judicial algunos aportes interesantes:

1. Antes, al no existir norma expresa, operaba la prescripción mensual del ordinal 603 del Código de Trabajo en estos casos.
2. Debido a la Reforma Procesal Laboral del 2017 ese aspecto se reguló en el artículo 415 del Código Laboral, fijándose que, el plazo para aplicar la sanción dispuesta correspondía a un año, el cual se computa desde la firmeza del acto sancionatorio. Asimismo, dicho plazo atiende al instituto de la una caducidad.

3. Ahora bien, en el canon 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial se dispone un plazo mensual para imponer la sanción desde quien deba hacerlo este en posibilidad de realizarlo. En general indica esta Cámara que debe atenderse a esta normativa. SIN EMBARGO, debe volverse sobre el artículo 415 de la Reforma Procesal Laboral del 2017 debido a que en el presente caso se debía seguir el procedimiento, puesto que el trabajador inició una demanda laboral y debe recordarse que la normativa indica: “Cuando sea necesario seguir un procedimiento y consignar las sanciones disciplinarias en un acto escrito, la ejecución de las así impuestas caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto (*ASAMBLEA LEGISLATIVA, REFORMA PROCESAL LABORAL, 2017*). Teniendo en cuenta los aspectos indicados, en este caso la firmeza de la sanción impuesta data desde del 22 de julio de 2021, por ende, se tenía un año para ejecutar la sanción, caducando el 22 de julio de 2022 conforme al ordinal 415 de la Reforma Procesal Laboral indicada.

En síntesis, la potestad para ejecutar la sanción disciplinaria ha caducado, se tenía un plazo anual, el cual se excedió. Asimismo, debe reiterarse que se trata de un contexto excepcional, puesto que la normativa que debe aplicarse es el plazo mensual dispuesto en el 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pero debido a que el procedimiento debía seguirse después de la sanción impuesta por iniciar el trabajador sancionado una demanda laboral y al no haber norma expresa en la normativa anterior se aplicó el canon 415 de la Reforma Procesal Laboral. (Tribunal de la Inspección Judicial, 2022)

6. Analiza el plazo de un mes para interponer la investigación preliminar como de caducidad en la mayoría de análisis – 13 resoluciones de las analizadas lo ven como caducidad versus. 4 resoluciones analizadas que lo ven como prescriptivo.

7. Analizan el plazo de un año para terminar la investigación preliminar como prescripción, sin embargo, hay una resolución (la anteriormente citada de 2022) que lo ve como caducidad.

8. Analizan que el plazo de un mes para sancionar es de caducidad. (Resoluciones 00593 – 2024, 02556 – 2024, 04165 – 2023, 01996 – 2023, 01931 – 2023, 02857 – 2022, 04278 – 2022, 01162 – 2020 del TIJ)

9. Asimismo, utilizan normativas especiales, como la Ley de Hostigamiento Sexual y la LOCGR, que modifican la aplicación de normativa en casos de esta índole, aunque en los mismos casos, a veces deciden utilizar la normativa de la LOPJ y no así la norma especial.

10. Se tiene además que las resoluciones 000593-2024, se expone Ante lo anterior, resuelve el Tribunal de la Inspección Judicial que el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial dispone varios plazos:

1. Un mes para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente. **Este plazo se entiende como caducidad.** Además, el auto de traslado de cargos y su notificación al encausado forman parte del plazo de un mes, pues al tratarse de un acto administrativo esta toma su eficacia con la notificación al administrado.
2. Un año para concluir la investigación con la emisión de la resolución pertinente a la audiencia final.
3. Un mes para interponer la sanción desde que se está en posibilidad para hacerlo. (Tribunal de la Inspección Judicial, 2024)

En contra posición a esta línea jurisprudencial, la resolución 04163-2022, sobre el plazo de un mes de caducidad para iniciar la investigación preliminar, expone:

Alega la parte acusada operó la prescripción al excederse el plazo de un mes previsto en el 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, señalando que entre el momento en que se tuvo conocimiento de los hechos hasta la notificación

del traslado de cargos se excedió por mucho el plazo estipulado de un mes. La parte trabajadora laboraba como Policía, y le fue iniciado el procedimiento disciplinario debido a un uso indebido del arma de fuego. Resuelve el Tribunal de la Inspección Judicial que la parte trabajadora no lleva razón, puesto que interpretó de manera incorrecta lo estipulado en el ordinal 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ya que **el plazo de un mes para iniciar la investigación no empieza a correr desde que se tiene conocimiento de los hechos, sino desde quien deba iniciar la investigación posea conocimiento sobre los hechos.** En el caso, el órgano instructor del procedimiento es quien debía iniciar la investigación, el cual tuvo conocimiento de los hechos el 16 de febrero de 2021 y ordenó iniciar la investigación el 18 de febrero de 2021, pero se suspende el 19 de febrero de 2021 debido a que se necesitaba para individualizar las faltas un expediente penal completo sobre el investigado, había que esperar lo que resolviera el Tribunal Penal por ser de relevancia para el asunto. (Tribunal de Inspección Judicial, 2022)

Ahora, existe otra línea confusa y contradictoria dentro de la jurisprudencia de este Tribunal, relacionada al inicio del cómputo para los tres plazos del procedimiento administrativo disciplinario que manejan, por ende en las resoluciones 02349 – 2023 y 00319 – 2020 y que aducen que el plazo de un mes para iniciar la investigación corre a partir de la notificación del traslado de cargos y no con la redacción de la resolución del traslado; asimismo, exponen que el plazo de un año iniciaría con la notificación del traslado de cargos y finaliza con la conclusión de la investigación en la audiencia de conclusiones (aún y cuando existen las resoluciones 01996 – 2023, 03856 – 2023, 01931 – 2023 y 00842 - 2023 que exponen que el plazo culmina con la redacción del acta de la audiencia de conclusiones). Sobre el plazo de un mes para sancionar, hace un desarrollo sobre el acto final y no habla del plazo para sanción, contradiciendo nuevamente otras líneas resolutivas.

Como último punto, establecen vía jurisprudencia, formas “excepcionales” mediante las cuales se puede suspender el plazo de un mes para iniciar la investigación preliminar, lo cual también contradeciría la naturaleza de caducidad de dicho plazo, sin embargo, las resoluciones 03104 – 2022, 00761 – 2022, 02064 – 2021, asimismo establece situaciones interruptoras para el plazo anual de terminación, como lo son las resoluciones 00842 – 2023.

Así, es en este apartado que se logra evidenciar algunas de las tantas conclusiones a las que se logra arribar al finalizar la revisión jurisprudencial sobre la aplicación práctica de los elementos temporales de prescripción y caducidad, dando claridad de que los mismos se utilizan según demanda, de una forma muy discrecional y con aplicaciones jurisprudenciales que tienen poco o nulo fundamento legal y normativo.

○ **Tribunal del Servicio Civil (TSC) y Tribunal Administrativo del Servicio Civil (TASC).**

Ahora, se procede a comparar lo anterior, referente a la PGR con la línea del TASC, ente que se ha mantenido una línea muy uniforme en lo que respecta a temas de prescripción y caducidad. Por ende, se debe iniciar con la hipótesis primera del Código de Trabajo (Art. 414 CT), en la que el TASC generó la resolución No. 019-2021 del 19 de febrero del 2021, esta argumenta que se basa en lo estipulado en el artículo 190 del Estatuto del Servicio Civil. Alega la parte actora del recurso de apelación que el A-Quo (TSC) contesta la excepción de prescripción hasta el día 25 de marzo del 2019 y la notifica al actor hasta el 03 de abril del 2019, por lo que el expediente estuvo inactivo un mes y 22 días, por lo tanto, está prescrito. Además, aduce que pasaron 150 días para que se generara la resolución final, generándose prescripción según el art. 414 CT y que han transcurrido más de 6 meses sin ningún acto, lo cual genera caducidad. La línea del TASC es que el TSC ya resolvió sobre el asunto y, al ser esta una resolución interlocutoria que no ocasiona la suspensión o terminación del procedimiento, no puede haber apelación ante el superior. (Art. 14

inciso a), 44 y 51 del ESC y 86 de su Reglamento (Tribunal Administrativo del Servicio Civil, 2021)

En la misma línea, el Tribunal expone en la resolución No. 041-2021 que la parte actora defiende que el Art. 74 inciso 3) del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, impone la obligación de dictar el fallo de los asuntos en 40 días luego de la fecha en que haya concluido la instrucción del asunto, cita la jurisprudencia de Sala II y el artículo 414 del CT. Además, alega una caducidad sobre la cual, cae el procedimiento a nivel del TSC. El TASC desarrolla sobre el tema prescriptivo, **que los plazos establecidos en el numeral 74 del Estatuto, son de naturaleza ordenatoria y no perentoria**, siendo que su objetivo es evitar la mora administrativa, pero no el prescribir la potestad disciplinaria del Estado, toda vez que el acto cumplido luego de vencido el término, no origina la pérdida de la capacidad procesal, siendo plenamente válido. (Procuraduría General de la República, 2021)

Estas líneas que empiezan a disonar con el argumento general y ampliado de la PGR por parte del TASC, deben matizarse con otras variantes, como lo es, la hipótesis de plazos ampliados que expone la integración normativa mediante ley especial. Así mediante resolución No. 045-2021, el TASC alega relata que la parte actora aduce que su representada se acogió a huelga y que solicitó un permiso personal que le fue otorgado, en el cual, ella exponía que saldría del país. Opone la excepción de prescripción por considerar que al no estar su representada en huelga, se debió tomar como base la norma del artículo 414 del CT y no fundamentarse en los plazos establecidos para delitos contra la probidad. Cita votos de Sala II como fundamento a su tesis. El TASC aduce que la vía recursiva, no es la idónea para atacar el traslado de cargos que se realiza, sino debió haberse realizado al momento del traslado de cargos. (Poder Ejecutivo, 2021)

Esta última posición del TASC vuelve a dar una perspectiva más amplia de lo diferentes que pueden ser las formas de resolver la materia de prescripción, ya

que el TASC tiene una costumbre de implementar los principios de preclusión, cerrando portillos sobre las posibles implicaciones que traería que un tribunal en alzada reconozca una prescripción evidente y manifiesta, sin que haya sido alegada de previo en las etapas anteriores.

Como último ejemplo, la resolución número 087-2021 del TASC, sobre la prescripción, defiende que la defensa de la parte actora sostiene que el análisis sobre la excepción de prescripción mantenida por el TSC genera un ámbito de inseguridad jurídica, ya que el procedimiento es contrario a los principios de celeridad y justicia pronta y cumplida, puesto que no se aplica el plazo del mes establecido en el artículo 414 del CT, ya que se aplicó en el caso, el artículo 71 de la LOCGR. El TASC alega que el tema se ha zanjado tanto en sede judicial como administrativa. (Poder Ejecutivo, 2021)

Esta última resolución es importante, ya que, como se puede ver del resumen realizado, el TASC abraza el análisis que se ha realizado sobre la prescripción en sede judicial y permite entender que la aplicación de los plazos especiales de 5 años. El tema, que ha sido evidente y recurrente durante el análisis de estos plazos ampliados por probidad, manejo de hacienda pública, control interno e incluso, en el caso de manejo de valores como sucede con SUGEVAL, es que, aunque el inicio del cómputo está claro, los plazos dentro de estos 5 o 4 años, son los que no quedan claros. ¿Puede, entonces, la administración activa realizar un traslado de cargos faltando un mes para cumplirse el plazo? ¿Cómo se puede interrumpir dicho plazo y, si se interrumpe, su cómputo se realiza de cero nuevamente?

Estas dudas no han sido zanjadas aún en sede administrativa o, al menos, en el muestreo que realizaron los investigadores, no se logra vislumbrar un dimensionamiento en esa línea. Más adelante, se realizará un comparativo de la jurisprudencia administrativa vs. La judicial para evidenciar puntos de encuentro y desencuentro en los análisis que se han venido desarrollando.

Ahora, al analizar las 30 resoluciones tanto del TSC como del TASC, salta a la vista que de las 30, solo 2 aceptaron la prescripción. Ambas resoluciones, en lo que interesa indican:

En este orden de ideas actuó el Ministerio Gestor al presentar en fecha 28 de abril, pero fechado el 20 de abril, la gestión de despido ante la Dirección General de Servicio Civil, siendo que según consta en la documentación al efecto, el 07 de abril de 2017 mediante DAJ-0765-2017 de misma fecha, el Lic. Enrique Tacsan Loría como Director de Asuntos Jurídicos del MEP y Jefe de la servidora recurrente, comunicó al Departamento de Asuntos Disciplinarios el ausentismo de la servidora los días 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14, 15, 24, 27 y 28 de marzo de 2017 (legajo AJ-047-2017). La gestión de despido en folio 05, precisamente remite a este libelo como prueba documental de respaldo, indicando su recepción en la misma data por parte del referido Departamento Disciplinario.

Cabe indicar que la Dirección de Asuntos Jurídicos del MEP, por tratarse de un despido, comunicó sobre las ausencias del mes de junio al Dpto. Régimen Disciplinario del Ministerio de Educación para el trámite respectivo, en cumplimiento del artículo 57 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Educación:

“Artículo 57.-Los jefes están obligados a comunicar al Departamento de Personal, las faltas cometidas por sus empleados, cuando éstas ameriten la suspensión o despido. Dicho informe deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles posteriores a aquel que cometió la falta o al día en que se conocieron los hechos correspondientes”.

Así las cosas, debe entenderse entonces que la prescripción corre a partir del momento en que el Jerarca Ministerial pueda ejercer efectivamente la potestad disciplinaria, siendo que –ante la carencia de una dato preciso indicado en la gestión de despido que expresamente detallara dicha circunstancia- se tomaría en cuenta, en principio, que el acto administrativo destinado a gestionar el despido fue

suscrito por la Jerarca Ministerial con fecha 20 de abril que es la data en la cual este Órgano podría interpretar que fue la ocasión en que se enteró de las faltas que se le atribuían a la servidora, razón por la cual a partir de allí tendría un mes para gestionar su despido, pero en relación con aquellas ausencias que a su vez no se hubieran visto afectadas por el paso del mes prescriptivo, dejando en tal condición los días 24, 27 y 28 de marzo de 2017, y fuera, por prescritos, los días 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14 y 15 de mismo mes. Recordemos en tal sentido la regulación contenida en el artículo 134 de la Ley General de la Administración Pública:

“Artículo 134.-1. El acto administrativo deberá expresarse por escrito, salvo que su naturaleza o las circunstancias exijan forma diversa. 2. El acto escrito deberá indicar el órgano agente, el derecho aplicable, la disposición, la fecha y la firma, mencionando el cargo del suscriptor”. (Resaltado no es del original)

Retomando el tema de la prescripción el siguiente extracto jurisprudencial también se ha referido de forma consecuente al tema:

“(…) III.- En repetidas ocasiones, esta Sala ha señalado que, tratándose de instituciones públicas o de dependencias del Estado, en las cuales es obligatorio realizar un procedimiento administrativo para poder decretar un despido disciplinario, el término de la prescripción -un mes-, al que hace referencia el numeral 603 del Código de Trabajo, debe computarse a partir del momento en que el resultado de la información levantada por los órganos intermedios se hace del conocimiento de la persona o del órgano competente para tomar la decisión respectiva, pues no es sino hasta entonces que, la parte patronal, puede ejercer, efectivamente, su potestad (ver, entre muchos otros, los votos Nos. 19, de las 9:00 horas del 14 de marzo de 1984; 61, de las 9:00 horas del 7 de mayo de 1986; 40, de las 9:30 horas del 25 de mayo de 1988; 58, de las 15:40 horas del 17 de mayo de 1989; 154, de las 14:30 horas del 10 de octubre de 1990; 3, de las 8:20 horas del 4 de enero de 1991; 192, de las 9:20 horas del 14 de agosto de 1992; 310, de las 15:05 horas del 9 de diciembre de 1993; 274, de las 14:50 horas del 30 de agosto de 1995;

202, de las 16:05 horas del 3 de julio de 1996; 67, de las 15:00 horas del 16 de abril de 1997; y 1, de las 9:30 horas del 7 de enero de 1988). En lo que interesa, en el voto No. 125, de las 14:20 horas del 31 de agosto de 1990, (Resolución: 00140-98 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las nueve horas del doce de junio de mil novecientos noventa y ocho. Resaltado no es del original.

No obstante lo anterior debe ponderarse, que en el análisis realizado por el A Quo mediante Auto Resolutivo de las diecinueve horas cincuenta minutos del cuatro de julio del dos mil diecisiete, se confirió audiencia de cinco días al Ministerio gestor para referirse a la Excepción prescriptiva opuesta por la servidora accionada en su descargo, y el mismo plazo se otorgó a ambas partes para conclusiones sobre todo lo actuado y documentos que constan en autos al encontrarse debidamente instruido el expediente (Folio 055). Esta audiencia otorgada por el Auto de cita fue atendida por la parte actora el día 13 de julio (Folio 61 y 62 del expediente de la gestión), ocasión en la que al referirse a la excepción de cita, el Ministro a.i. señaló expresamente:

“el procedimiento incoado en contra de la servidora González Medrano fue impulsado de manera ininterrumpida y en acatamiento a los plazos que la ley establece tal efecto, siendo que el ausentismo –en principio injustificado- que se le atribuye a la investigada refiere al mes de marzo, del que esta cartera tuvo conocimiento en fecha 07 de abril del presente, que se interpuso la correspondiente Gestión de Despido el día 28 de abril del mismo año”. En tal sentido, por propia indicación del Jerarca Ministerial la fecha en que se tuvieron por conocidas las faltas de ausentismo de los días los días 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14, 15, 24, 27 y 28 de marzo de 2017, **lo fue el día 07 de abril, de donde si la gestión se presentó hasta el día 28 de este último mes, bajo el análisis de cita, efectivamente habría operado la prescripción respecto de todas las fechas de marras.**

Cabe señalar que mediante Resolución No. 005-2017-TASC, de las diez horas veinte minutos del treinta y uno de enero del dos mil diecisiete, este Tribunal Administrativo resolvió un Recurso de Apelación planteado por la misma funcionaria González Medrano, representada por el mismo Apoderado Especial, Licenciado Randall Álvarez Hernández, bajo expediente No. 16338, en contra de lo resuelto por el A Quo bajo Sentencia No. 12694, de las veinte horas cincuenta minutos del dieciocho de octubre del dos mil diecisiete, misma en la que el TSC, ante el argumento prescriptivo, se pronunció en los siguientes términos, similares a los aquí analizados por los párrafos que anteceden:

De la anterior normativa se concluye que existen **dos momentos a partir de las cuales comienza a correr el plazo del mes que tienen los Ministros para iniciar la gestión de despido contra los servidores a su cargo.** Estos son **a partir del día en que se dio motivo para la sanción, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos o faltas correspondientes.** Que en el caso de ausencias injustificadas, por ser faltas de inmediata constatación, **se debe aplicar la primera premisa del artículo 603 del Código de Trabajo,** pues no se requiere que a lo interno se desarrolle un procedimiento administrativo o una investigación preliminar, sino que las faltas deben ser puestas en conocimiento inmediato de la autoridad competente para sancionar dentro del plazo del mes que señala el artículo 603 de cita, a efecto que se gestione sin mayor dilación la demanda de despido correspondiente; siendo esta sede administrativa la llamada a garantizar el debido procedimiento para los servidores sujetos al Régimen de Servicio Civil... Consecuentemente, si las irregularidades detectadas en el control de asistencia de la servidora accionada corresponden a los días 13, 15, 17, 23, 24, 27, 28, 29 y 30 de junio de 2016, es claro, **según lo que se viene explicando y la jurisprudencia de cita, que la gestión de despido la debió presentar la Ministra de Educación Pública a la Dirección General de Servicio Civil el día 13 de junio de 2016, no obstante, fue**

presentada hasta el 27 de junio de 2015, por lo que a esa fecha estarían prescritas únicamente las ausencias correspondientes a los días 13, 15, 17, 23 y 24 de junio de 2016; no así las ausencias acaecidas los días 27, 28, 29 y 30 de junio de 2016, que sí están dentro del mes que habla el artículo 603 de cita, por lo que resulta procedente el análisis de fondo sobre estas ausencias no prescritas.
(Resaltado no es del original.)

En tal sentido a partir de todo lo expuesto y tomando asimismo en cuenta los elementos que se han venido detallando en el presente análisis tanto como el antecedente jurisprudencial de cita que le fuera resuelto por el A Quo a la misma servidora González Medrano, **procede acoger el Recurso de Apelación en cuanto el cuestionamiento de lo resuelto por el TSC respecto de la excepción de prescripción.** Cabe señalar que, bajo la tesis indicada en el presente planteamiento, el día 28 de marzo sería la única fecha de ausencia atribuible a la servidora que no se hubiera visto afectada por la prescripción, pero una sola data no daría cabida a la gestión de despido de la servidora sin responsabilidad patronal.

SETIMO: Dado que ha sido acogida la excepción de prescripción y tomando en consideración el efecto extintivo que la misma tiene respecto del proceso sub examine, no se refiere este Tribunal a los argumentos de fondo, por ser innecesario para efectos de resolver el Recurso interpuesto contra la Resolución dictada por el A Quo que autorizó el despido.” (Res. 051-2017, 2017)

Bajo dicha lógica, se denota una de las situaciones que busca evidenciar la investigación. Como se puede ver, el TSC, validado por el TASC, establece que hay dos vías de aplicación de los plazos de prescripción del Estatuto del Servicio Civil, cuando son dos momentos: primero, a partir del día en que se dio motivo para la sanción y segundo, desde que fueron conocidos los hechos o faltas correspondientes, siendo que, en este caso, al ser faltas de mera constatación, se aplica el primer estadio. Esto, se genera por mera interpretación jurisprudencial y es de los pocos casos en donde se reconoce la figura de la prescripción.

En el otro caso, de 2015, el TSC aduce:

Excepción de Prescripción: Apunta la representación legal del recurrente, que la presente acción esta prescrita toda vez que, según consta en la relación de hechos inicial del traslado de cargos, los hechos investigados se remontan al mes de enero de 2014 y fueron puestos en conocimiento en el informe que en ese mismo mes rindió su representado.

Indica que mediante informe sin número de fecha 13 de mayo de 2014, la señora XXXX, pone en conocimiento de la Licenciada Olga XXX, Jefe de la Unidad de Apoyo Logístico, de algunas irregularidades detectadas en los informes de viáticos. Posteriormente, mediante oficio CN-UALA-0466-2014, la Dra. Karina XXXX, en su condición de Directora Regional, y la MBA Olga XXXX, en su calidad de Jefe de la Unidad de Apoyo Logístico, ambas de la Dirección Regional de Rectoría de la Salud, solicitan se inicie una investigación sobre los hechos y se rinda el informe respectivo, solicitud ésta que es acatada por la Msc. Ana Catalina XXXX y la Bachiller Maritza XXXX, la cuales presentan un informe de Investigación de las irregularidades detectadas según les fuera requerido, mediante oficio número DR-CN-2172-2014 de fecha 23 de julio de 2014. Este oficio, es a su vez trasladado por la Dra. Karina XXX y la MBA Olga XXX a la señora Ministra de Salud de ese entonces, Dra. María Elena López, esto mediante oficio DR-CN-2288-2014 de fecha 01 de agosto de 2014.

Finalmente señala que el **traslado de cargos le es notificado a su representado hasta el 07 de abril de 2015, y siendo que el plazo de prescripción que le fuera aplicado es el consignado en el artículo 603 del Código de Trabajo -según el cual los derechos y acciones de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores prescriben en un mes, que comenzará a contar a partir del momento en que fueron conocidos por el primero los hechos que dieron pie a la eventual corrección disciplinaria-, es claro que el presente asunto se encuentra prescrito y en ese sentido solicita se pronuncie esta sede.**

Según lo manifiesta la representación legal de cita, a partir del momento en que la señora Olga XXXX, Jefe de la Unidad de Apoyo Logístico, evidenció las irregularidades detectadas en los informes de gasto de viáticos, se contaba con el plazo de un mes ya sea para designar un órgano director o para iniciar una investigación preliminar, fecha que se cumplía el 13 de junio de 2014.

Dentro del plazo señalado la Dra. Karina XXXX optó por solicitar la **investigación preliminar de cita y posteriormente, en fecha 23 de julio de 2014, recibe el resultado de la misma y lo remite al Despacho Ministerial el 01 de agosto de ese mismo año, siendo entonces que este Órgano Decisor contaba con el plazo de un mes computado a partir de la fecha en que recibió dicho informe, para trasladar cargos a los presuntos responsables de los hechos irregulares evidenciados, es decir como plazo máximo el 01 de setiembre de 2014, y no obstante no fue hasta el 09 de abril de 2015 que se notifica al recurrente el traslado de cargos respectivo, es decir, siete meses y ocho días después de vencido el plazo establecido, por lo que el caso se encuentra prescrito,** razón por la cual solicita se proceda al archivo de las presentes actuaciones. (Res. 079-2015, 2015)

Este caso es interesante, ya que es de los pocos en donde se reconoce el plazo de traslado de cargos; en los casos que se dan luego de la reforma laboral, en 2017, se evidencian los pocos chances, a nivel de seguridad jurídica, que tienen los empleados públicos para que se compute la prescripción a favor de ellos. En muchos de los análisis en 2021, como se evidencia en las citas previas de este apartado, se considera que los plazos son ordenatoria y no perentoria.

Así las cosas, al analizar la muestra jurisprudencial de estos tribunales administrativos, salta a la vista que las defensas de prescripción son casi en el 90% fallidas para la parte sancionada. Además, equipara con las posiciones

contradictorias de los Tribunales a nivel judicial, donde se confunden términos, aplicaciones e inicios de plazo.

Además, existe una situación de mayor complejidad y es que en el muestreo de resoluciones administrativas, se denota que solamente hay dos resoluciones que traten el tema de caducidad de las 30 estudiadas. La 011-2019 y 004-2019 del TASC, cuyos análisis tampoco son tan amplios. Sobre esos temas, es importante evidenciar esto:

CUARTO: Sobre la Caducidad interpuesta. A pesar de ser el último agravio enunciado, corresponde por orden de prelación, y de forma previa al análisis de fondo de los argumentos que expone por la recurrente como reproches a la Resolución del Tribunal de Servicio Civil N.º N.º13036, de las veinte horas cincuenta minutos del cinco de noviembre del 2018, referirse al tópico UNDÉCIMO, enunciado como Incidente de Caducidad y Prescripción, y que se resumió por el anterior CONSIDERANDO TERCERO, siendo que por su naturaleza, de ser admitida, podría poner fin a la valoración a cargo de este Ad Quem en el asunto que nos ocupa. Cabe destacar que en general el Recurso se enfocó en situar y referirse exclusiva y primordialmente al Instituto de la Caducidad en el aparte correspondiente, y **es únicamente por el título y en la petitoria que cita la prescripción pero sin desarrollar en modo alguno este último aspecto**, argumentar yerros de la Resolución o del procedimiento en este particular, ni señalar en qué momento lo ubica, de donde, siendo obligación del recurrente este aspecto, se omitirá realizar valoración alguna relacionada con esta última figura, sea la prescripción, y se procederá con el análisis de la caducidad a profundidad dado que sobre este tema la apelante sí indicó a este Ad Quem sus disconformidades.

Este Tribunal Administrativo, ha tenido ocasión de analizar y referirse al Instituto de la Caducidad en varias ocasiones , **Tal y como lo señala Juan Barrachina en su “Diccionario de Derecho Público” , la caducidad de la acción o la decadencia de los derechos es una institución jurídica que**

tiene lugar cuando la ley o la voluntad de los particulares señalan un plazo fijo para la duración de un derecho, de modo tal que, transcurrido este, ya no puede ser ejercitado. Según este autor, **se admite en la doctrina que la caducidad no es susceptible de interrupción**, y que para evitarla se debe ejercitar, en el plazo concedido, la acción correspondiente, cuya extinción se produce de modo automático, sin que tenga que ser solicitada por aquellos a quienes puede beneficiar. Finalmente, dicho autor considera que la caducidad es un hecho jurídico-administrativo, que nunca puede ser considerado como un acto, pues solamente tiene en cuenta el transcurso del tiempo. En síntesis, podemos decir que **la caducidad es la pérdida de un derecho o acción por no ejercerlos dentro del plazo y condiciones fijadas por la Ley o las convenciones.**

La Sala Constitucional en el voto 2134-95 de las quince horas del dos de mayo de mil novecientos noventa y cinco sobre este instituto jurídico indicó:

“Primeramente debe señalarse que la figura jurídica de la caducidad se caracteriza por lo siguiente: 1) Con anterioridad debe haber surgido una **situación jurídica de posibilidad axiológica**, 2) Cuya **falta de ejercicio en una forma determinada, produzca su extinción**, 3) **Plazo corto y rígido para el cumplimiento de un acto, de lo contrario se pierde el derecho** (es un plazo al que no se le aplica ni la interrupción ni la suspensión), 4) Tiene eficacia innovativa-extintiva”. Resaltado en negrita no es del original.

Respecto al tópico resulta oportuno también traer al análisis la siguiente cita de doctrina: “(...) La caducidad es un hecho jurídico procesal que se produce por la inactividad negligente de las partes dentro de los plazos previstos por la ley, originando la finalización anormal del proceso (...)”.

Tenemos entonces que la **figura extintiva de la caducidad tiende más a la estabilización de una situación jurídica que a consolidarla, pues, determina de forma preliminar el tiempo en el cual un derecho debe ejercerse para que**

tenga validez y eficacia. Para lo que aquí interesa, tratándose de un procedimiento de gestión de despido, de un funcionario del Régimen Estatutario, **la caducidad va a operar en el tanto el actor según corresponda, incurra en inactividad procesal dentro del plazo legal creado al efecto.**

Sobre la caducidad, señala la recurrente que la Resolución recurrida carece de asidero legal, pues se dictó transgrediendo los alcances del numeral 74 del Reglamento del Título I del ESC, en razón de que dicha norma señala que la instrucción de un expediente, será responsabilidad de la Dirección General de Servicio Civil y que este proceso no durará más de 60 días por ser sumario y en su caso se sobrepasó el término, dado que transcurrieron más de tres meses, lo cual constituye un vicio que afecta lo actuado e implica que caducó.

No comparte este Colegio la alegación de caducidad esgrimida por el interesado al aducir que la Sentencia dictada por el A Quo ha caducado porque se emitió fuera del de los sesenta días establecidos por el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento para la instrucción a cargo de los órganos de la Dirección General de Servicio Civil, tomando en cuenta que el término establecido en esta norma estatutaria es un plazo ordenatorio, no uno perentorio, lo que quiere decir que el incumplimiento del mismo no genera como regla de principio la nulidad del procedimiento administrativo, ni mucho menos inhibe a la Administración para ejercer la competencia debida y dictar el acto final del procedimiento a cargo del A Quo que autoriza la Gestión de Despido.” (Res. 004-2019, 2019)

En este asunto, aparenta ser peligroso el análisis tan rápido y poco fundamentado por parte de un Tribunal Administrativo de Alzada. El análisis no es profundo, no intenta verificar la finalidad del instituto jurídico de la caducidad y, más bien, busca llenar, mediante definiciones de la caducidad, la ejecutabilidad del instituto.

Este desarrollo superficial, es un reflejo de la posición judicial, donde tampoco se ha desarrollado la ejecución del instituto legal y más bien se basa en alegatos de índole doctrinario y de clasificación normativa. Sin embargo, los plazos de inicio, la naturaleza del instituto, entre otras características, no se evidencian bien.

Además, es interesante ver que en esta resolución se dice que no cabe una interrupción o suspensión, situaciones que, a nivel judicial, no se logra unificar. Obviamente, a nivel del Estatuto del Servicio Civil, el plazo de caducidad, el cual se desarrolló en el primer capítulo, aparenta ser corto, pero al compararlo con las normativas que aplican a un nivel más judicial, hay una unificación del plazo de seis meses.

La segunda resolución, en lo que interesa, expone:

QUINTO: Retomando el caso concreto que nos ocupa, concretamente los alegatos de Nulidad y Prescripción invocados por el recurrente, es menester recordar a la Representación Legal del señor Rosales a partir de lo expuesto, que la competencia de este A Quem gira exclusivamente, en torno al análisis de los eventuales agravios que el gestionado en un proceso disciplinario diligenciado en sede estatutaria, afirme tener producto de la Resolución que en perjuicio de sus intereses emita el TSC. No se trata entonces de un Órgano llamado a reevaluar todo el procedimiento previo realizado por Instancias inferiores en dicha sede a partir de los alegatos de descargo inicialmente esgrimidos por el gestionado en su defensa, sino que a efecto de poder hacer dicha reevaluación (particularmente en los casos en que se alega nulidad de todo lo actuado por incorrecta valoración probatoria), deberá el apelante señalar puntualmente las razones por las cuales considera que dicha alegato de nulidad fue incorrectamente ponderado o fundamentado en la Resolución que recurre, enfatizando además qué perjuicio directo le ocasiona tal omisión en relación a lo finalmente resuelto por el A Quem.(...)

en lo que respecta a la Prescripción tampoco formula la Defensa Letrada del señor Rosales argumentos tendentes a desacreditar lo decidido en la Resolución que nos ocupa en torno al tema, siendo que se limita a reiterar nuevamente sus argumentaciones de descargo, las cuales claramente ya fueron tenidas en cuenta por el TSC en su momento, siendo que nos las consideró de recibo.

En este caso, aunque se hace un desarrollo tanto de la figura de la prescripción como la de caducidad, en la exposición de motivos del abogado que defiende a la parte, se considera que los mismos, son insuficientes para un mayor análisis del Tribunal de Alzada.

Así como las otras resoluciones, que pueden verse en su resumen ejecutivo, mediante el anexo No. 1 que consta en la presente investigación, se ve que la gran mayoría de las resoluciones de 2017 en adelante tienen un desarrollo jurisprudencial – administrativo, muy parecido, con los mismos fundamentos y normas de cita; siendo que, en 2020, se logra realizar algunos cambios en materia de prescripción y sin lograr conseguir evidencia respecto a la caducidad.

Así las cosas y a manera de conclusión, es evidente que los instrumentos normativos tienen mayor desarrollo cuando se evidencian como prescripción, que la figura de la caducidad tiene poco desarrollo e incluso, podría pensarse que casi no se alega y, además, se logró concretar algunas situaciones como la incapacidad de buscar resoluciones a nivel digital, los sistemas son obsoletos o poco amigables con el usuario y que no facilitan la transparencia. Además, los desarrollos normativos de estos importantes tribunales, pasan desapercibidos a nivel de análisis legal de la práctica en derecho, lo cual no debería suceder, ya que cada uno de ellos, sientan las bases y líneas de desarrollo jurisprudencial a nivel de los empleados públicos.

- **Contraloría General de la República (CGR).**

Por último, pero no menos importante, la Contraloría General de la República en varios oficios ha desarrollado algunas nociones sobre los plazos de prescripción y caducidad que acá se han venido desarrollando.

Por ejemplo, el oficio DFOE-ST-0018 del 21 de marzo de 2017 sobre el tema de caducidad, ha dicho:

Se debe distinguir que una cosa es el producto que genera la Auditoría Interna (en este caso puntual una relación de hechos) en razón de una serie de hechos que se estiman irregulares y generadores de eventuales responsabilidades, que se remite a la Administración acompañado de recomendaciones o disposiciones, las que según como se indicó deben establecerse lo más claras posibles; otra cosa distinta es el eventual producto que pueda surgir en atención de una conducta negligente de la Administración respecto de la atención que se dé de la Relación de Hechos. (Contraloría General de la República, 2017)

La diferenciación que hace la CGR sobre la relación de hechos que genera la Auditoría Interna versus el traslado de cargos que puede realizar según sus potestades se amplía mediante oficio DFOE-CIU-0105 del 12 de junio del 2021 donde se desarrolla la potestad investigadora de las Auditorías y sus potenciales capacidades en el asunto. (Contraloría General de la República, 2021)

Así las cosas, se vuelve evidente la gran necesidad que existe en ordenar y categorizar los procedimientos en materia de cómputo de plazos de prescripción, ya que, a nivel administrativo, dependiendo de la norma constitutiva, los regímenes de manejo del erario, el tipo de falta, entre otros, los plazos, cómputos y regímenes aplicables, cambiarán.

Para facilitar la lectura de esta sección, se determinó que el estudio jurisprudencial, se tendrá como anexo No. 1 y 2 del presente documento.

B. Fuentes formales a nivel jurisdiccional.

○ Sala I

Respecto a la jurisdicción contenciosa administrativa, se abordará el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo. Al respecto, se debe esclarecer que, en materia contenciosa administrativa, la de casación es conocida por dos instancias distintas y, dependiendo de ello, un asunto puede ser conocido por el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, o bien, por la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia (en pleno).

Se debe entender que en ambos casos es la Sala Primera quien conoce los diversos asuntos de casación, por un lado, cuando se constituye como Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda (por un número menor de magistrados respecto al que compone la Sala Primera para conocer asuntos laborales) o en pleno, por la totalidad de la Sala de Primera. (esto podría estar en el párrafo anterior y más sintético).

A manera de ejemplo de lo señalado, la Resolución N.º 00072 – 2019 explica que desde que se creó el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, se definió que este funcionara solo como Tribunal de apelaciones, pero que todo lo concerniente a la casación sería materia que continuaría conociendo la Sala Primera:

II.- En el artículo VIII de la sesión ordinaria de Corte Plena no. 34 celebrada el 5 de octubre de 2009 se acordó autorizar el funcionamiento del Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, el cual únicamente ejercería sus competencias como Tribunal de Apelaciones. Posteriormente, este Tribunal se integró conforme al acuerdo del Consejo Superior de la Corte Suprema de Justicia, tomado en el artículo XCVIII de la sesión ordinaria no. 114 del 17 de diciembre de 2009. Inició labores a partir del 4 de enero de 2010, situándose su sede en el Anexo A del II Circuito Judicial de San José. Consecuentemente, la Sala Primera continuó conociendo los recursos

de casación asignados al Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, según las disposiciones del Código de cita. En razón de lo anterior, es al Tribunal de Apelaciones a quien le corresponde el conocimiento en alzada de la presente impugnación. (Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Resolución N° 00072 - 2019)

En ese orden de ideas, la Sala Primera puede conocer estos asuntos en pleno (conformada como Sala Primera) o bien, como Tribunal de Casación (tres magistrados de la Sala Primera que rotan en el puesto); así, el Consejo Superior Del Poder Judicial, en el acta N.º 114 – 2009, del diecisiete de diciembre del dos mil nueve, específicamente en su artículo XCVIII señala:

Artículo #4: Luego de analizar los acuerdos adoptados por la Corte Plena, sobre la puesta en marcha del Tribunal de Apelaciones; así como el circulante que aqueja a **la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia y al Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo (que integran de manera rotativa 3 magistrados de la Sala Primera)**, se dispone: En acuerdo con lo establecido por Corte Plena, poner en funcionamiento el Tribunal de Apelaciones de lo Contencioso Administrativo a partir del próximo 4 de enero del 2010, con sede en el Anexo A del II Circuito Judicial... (Consejo Superior Del Poder Judicial, 2009)

Por su parte, el artículo 94 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala en su inciso 2:

Artículo 94 bis. -

1) Corresponderá al Tribunal de Casación de lo Contencioso-Administrativo y Civil de Hacienda...

2) También a ese Tribunal le corresponderá conocer y resolver, con independencia del ente u órgano autor de la conducta, **el recurso de casación en los procesos en que se discutan las sanciones disciplinarias**, multas y condenas administrativas, y toda ejecución de sentencia correspondiente a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y Civil de Hacienda. (Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley No. 8, 2020)

Con esto entonces queda claro que los procesos de casación de sanciones disciplinarias son de conocimiento de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, mediante su conformación de Tribunal de Casación (conformado por tres magistrados que van alternándose para ser sustituidos repetición).

Entre los hallazgos más relevantes de esta jurisdicción, es posible señalar que se tienen identificados totalmente los diferentes regímenes especiales de prescripción y sus formas de aplicación:

Tabla 17

Artículo 603 CT	Artículo 71 Ley Orgánica del Contraloría General de la República	Artículo 43 Ley de Control Interno	Artículo 44 Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública
Establece un plazo de prescripción de un mes desde que sucedieron los hechos o desde que se tuvo conocimiento de ellos.	Establece un plazo de prescripción de 5 años desde que sucedió la causa de los hechos o desde que se tuvo conocimiento de ella. (Depende de si las infracciones son evidentes o se requiere investigarlas. Aplica en infracciones a la Hacienda Pública.	Se acoge al plazo de prescripción del artículo 71 LOCGR, esto para casos de violación a la ley de control interno.	Se acoge al plazo de prescripción del artículo 71 LOCGR, esto para casos de violación a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

Nota: Fuente elaboración propia con datos de SINALEVI.

Aunado a los regímenes anteriores, debe considerarse la prescripción policial, la cual es de 2 años para faltas graves o de un mes para faltas leves. Ello de conformidad con la LGP.

Formas de aplicación de la prescripción disciplinaria:

- **Prescripción para iniciar el proceso:** La AP cuenta con un mes desde que ocurrió la causa para comenzar la investigación preliminar y darle curso.
- **Prescripción de la ejecución de la sanción disciplinaria:** La AP cuenta con un mes para ejecutar la sanción desde que recibió el informe de la fase investigativa.

Se debe señalar que los plazos de prescripción mencionados anteriormente no son pacíficos, existe una tipología de plazos de prescripción y caducidad en el procedimiento administrativo ordinario, los cuales al contrastarse con los regímenes legales especiales generan una confusión aun mayor, respecto a cómo debe entenderse cuando se está frente a una prescripción o a una caducidad; el asunto es tan polémico, que incluso a lo interno de la jurisdicción de la sala, se encontraron posicionamientos judiciales claramente contradictorios.

En este acápite, lo que los suscritos investigadores han elaborado es un análisis pormenorizado de cada uno de esos procedimientos, sus plazos, interpretaciones, contradicciones y sus líneas pacíficas, para facilitarle al lector un entendimiento del problema; de todo esto, queda claro que existe un alto nivel de discrecionalidad en la aplicación de la prescripción y caducidad de la potestad disciplinaria en las relaciones de empleo público.

Es necesario acotar que los investigadores tienen su propio entendimiento sobre cómo deben ser entendidos dichos plazos, ello producto del estudio jurisprudencial, judicial y administrativo realizado; por lo que, en el apartado de conclusiones y recomendaciones, se desarrollará a profundidad.

Uno de los hallazgos más importantes que se incluyeron, radica en que cuando se inicia el estudio de la potestad de la caducidad disciplinaria, Sala I le da un giro radical a la interpretación del plazo establecido en el art. 414 CT, pues luego de la explicación que brindan cientos de sentencias de prescripción, en las cuales

se señala que dicho plazo es prescriptivo, comienza de manera novedosa en el año 2024, a señalar que es un plazo de caducidad.

El análisis de Sala Primera se dividió en dos grandes temas: el de prescripción y el de caducidad; así, el criterio de búsqueda utilizado en el sistema “NEXUS” del Poder Judicial de Costa Rica fue “prescripción de la potestad disciplinaria” y “caducidad de la potestad disciplinaria”, años “2015” a “2024”.

- **Sala II**

En cuanto a la **jurisdicción laboral**, existen también varios votos sobre prescripción de la potestad disciplinaria en las relaciones de empleo público; la jurisprudencia se ha decantado en definir situaciones como los plazos de prescripción aplicable cuando se trata de relaciones laborales estatutarias o no, con la importante diferencia que en las primeras se requiere el procedimiento administrativo de la LGAP y en las segundas, no.

Es a partir de esta primera diferenciación que, por medio de jurisprudencia, se analizan los momentos diferentes de la prescripción en una relación laboral estatutaria a través de un procedimiento administrativo, por lo que se ha definido la prescripción propia de la potestad disciplinaria entre el momento en que se da por terminada la investigación preliminar y el momento de inicio del procedimiento administrativo ordinario o bien, la prescripción desde el momento en que está entregado el informe recomendatorio del órgano director y el momento en el que finalmente el órgano decisor emana el acto final.

Otros de los temas que se analizan en materia de prescripción, es sobre los plazos prescriptivos especiales que emanan de distintas normas como la CGR y no se abordan con claridad temas como, por ejemplo, la probidad del funcionario y la Hacienda Pública.

Por otra parte, en el tema de caducidad de la potestad disciplinaria es un asunto que no se aborda de igual forma que la prescripción y que muchas veces tiene un tratamiento diferenciado por parte de los jueces.

Las resoluciones mencionadas, en su mayoría recogen criterios de relevancia sobre el trato que le ha dado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a la prescripción de la potestad disciplinaria en las diferentes relaciones de empleo público, con lo cual, se aportan diferentes nociones orientativas sobre la prescripción mensual y la quinquenal de la CGR.

En esta jurisdicción también se hallaron múltiples sentencias contradictorias entre sí; asimismo, entre los elementos que más llamaron la atención es el del tratamiento que se le brinda al plazo para la ejecución de la sanción impuesta, según el cual para esta Sala es de un año, cuando lo visto a nivel de Sala I es de cuatro años.

Otro elemento interesante respecto a esta jurisprudencia radica en que es una de las pocas que analiza los plazos dentro de la investigación preliminar, así en el voto 1989-2022, se establece que en dicha fase si se transcurre más de un mes en su tramitación (paralizado) puede ocurrir una prescripción.

Asimismo, se encontró al menos un fallo en el cual se admitió que el plazo de prescripción de un mes para aperturar el procedimiento administrativo (desde que estaba listo el informe de la IP) se viera interrumpido por una medida cautelar que se había interpuesto, esto pese a que en otros fallos se ha señalado que dichas medidas no interrumpen la prescripción.

En los regímenes especiales también se encontraron contradicciones, respecto a supuestos de hecho en los cuales, si se aplicaban la prescripción especial de la LOCGR y semejantes, y en otros casos, bajo los mismos supuestos, se aplicaba la prescripción mensual denegando el uso de la figura especial.

En la parte de caducidad, es interesante observar cómo en algunas sentencias se señala que no es necesaria que la caducidad sea alegada dentro del procedimiento administrativo para ser debatida judicialmente, empero, en otros se señala que si se debe alegar dentro de él.

El análisis de Sala Segunda se dividió en dos grandes temas, como lo son el de prescripción y de caducidad, así, el criterio de búsqueda utilizado el sistema “NEXUS” del Poder Judicial de Costa Rica, fue “prescripción de la potestad disciplinaria” y “caducidad de la potestad disciplinaria”, años “2015” a “2024”.

○ **Tribunales de apelaciones laborales**

Respecto a los Tribunales de Apelaciones laborales, los mismos no resuelven gran cantidad de asuntos relacionados a prescripción y caducidad, por ende, se procedió a realizar un muestreo de los siguientes Tribunales que conocen el recurso de apelación en sede laboral:

1. Tribunal de Apelación civil y trabajo Alajuela sede Alajuela Materia civil.
2. Tribunal de Apelación civil y trabajo Cartago sede Cartago Materia civil.
3. Tribunal de Apelación civil y trabajo Guanacaste sede Liberia Materia civil.
4. Tribunal de Apelación civil y trabajo Heredia sede Heredia Materia civil.
5. Tribunal de Apelación civil y trabajo Zona Atlántica sede Limón Materia civil.
6. Tribunal de Apelación civil y trabajo Zona Sur sede Pérez Zeledón Materia civil.
7. Tribunal de Apelación civil y trabajo Puntarenas sede Puntarenas Materia civil.
8. Tribunal de Apelación civil y trabajo Alajuela sede Alajuela Materia laboral.
9. Tribunal de Apelación civil y trabajo Cartago sede Cartago Materia laboral.
10. Tribunal de Apelación civil y trabajo Guanacaste sede Liberia Materia laboral.
11. Tribunal de Apelación civil y trabajo Heredia sede Heredia Materia laboral.
12. Tribunal de Apelación civil y trabajo Zona Atlántica sede Limón Materia laboral.

13. Tribunal de Apelación civil y trabajo Zona Sur sede Pérez Zeledón Materia laboral.
14. Tribunal de Apelación civil y trabajo Puntarenas sede Puntarenas Materia laboral.
15. Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José.
16. Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José.

Debe anotarse que estos tribunales tienen la mayoría de análisis en materia de caducidad y prescripción para plazos judiciales, como lo son la interposición de la demanda, el cobro de prestaciones, diferencias salariales y en materia de caducidades equiparan figuras como la deserción, asuntos que no se desarrollarán a lo largo de esta tesis, por lo que se excluyeron del análisis jurisprudencial realizado, sin embargo, existieron doce resoluciones que desarrollaban prescripción desde el 2015 al 2024 y cuatro resoluciones que desarrollaron pocos temas de caducidad, ya que de estas cuatro resoluciones, dos decidieron no conocer lo consignado por la parte, al considerar que estaba mal desarrollado o carente de motivación.

En aras de que no haya choque entre el desarrollo de este capítulo y las conclusiones que se expondrán a posteriori, es importante citar solamente aquellas resoluciones que generaron algún cambio pertinente de análisis al finalizar la presente investigación. Entre estas se tienen las siguientes:

Respecto al tema de aplicación de la LOCGR vs. El CT, se aduce por parte del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Guanacaste Sede Liberia Materia Laboral, en la resolución 0133-2020:

...queda acreditado en forma contundente, que el aquí actor en el ejercicio de sus funciones, no calificaba en ninguno de los supuestos mencionados ya sea en el ordinal 43 de la Ley General de Control Interno ni el 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República,

máxime que en caso de que nos ocupa, primero por cuanto no es un funcionario encargado de administrar fondos públicos; segundo, por cuanto la falta que se le achaca, tampoco transgrede el bien jurídico Hacienda Pública. Ante tal panorama, queda sumamente claro que el alegato de quien apela fuerza al máximo los supuestos en los que el plazo ampliado de prescripción aplica, por lo que tal y como se resolvió en primera instancia, el plazo aplicable lo era el contenido en el numeral 414 del Código de Trabajo reformado por la Ley 9343, y por ende, era procedente declarar prescrita la potestad sancionatoria del Estado. (Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Guanacaste Sede Liberia Materia Laboral, 2020)

Relacionado a la caducidad, se tiene otra resolución de importancia, por parte de los Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, mediante la resolución 000524-2023, exponen:

Esta resolución no desarrolla puntualmente el argumento de caducidad, pero equipara la carta de despido a una investigación preliminar, sobre el tema, dice: "En el sector público, ello no es obligatoriamente necesario, porque aparte de que en forma primigenia se aplica otra normativa, desde el momento en que se decide la apertura de una investigación disciplinaria, se informa amplia y debidamente al trabajador cuales son los cargos que se le imputan, donde en forma pormenorizada se le indica de que se le está acusando y, cuáles son las pruebas con que se cuenta, donde en esa misma sede se le recibe la prueba que parte para su defensa.- De lo anterior se sigue, que la garantía en cuanto al debido proceso que impera en el sector privado es mucho más limitada que la del sector público, porque en el sector privado la prueba la presenta el trabajador hasta la sede judicial, a diferencia de la otra, en donde se le recibe prueba, la cual puede ser ampliada si el reclamo también se ventila en la esfera judicial.- No se puede comparar la apertura de un proceso

disciplinario donde hay imputación de cargos, recepción de prueba con contradictorio y el dictado de una resolución final, la que por demás cuenta con recurso de alzada, con una donde solo se entregue una nota que indica porque fue cesado, debido a que la primera otorga un derecho de defensa mucho más amplio que la segunda, siendo la primera donde se ubica la investigación que culminó con el cese del ex embajador.- X.- Las normas de derecho público y derecho privado, no siempre son compatibles, de ahí que la carta de despido a que se hace referencia en la rama del derecho privado, se ve sustituida por la investigación disciplinaria que se llevará a cabo en la sede administrativa y por eso, no lleva razón el actor al decir que se le causó indefensión por violación al debido proceso, dado que al haber sido investigado por varias causas en forma simultánea, se creó confusión e incerteza, por la simple y sencilla razón de que el cese decretado fue por la causa de acoso sexual.” (Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, 2023)

Esta resolución es interesante, ya que, aunque no desarrolla bastamente el plazo de caducidad, sí expone una línea no vista anteriormente en ninguna otra sede judicial, relacionada expresamente con la desaplicación de la carta de despido en los casos en que la investigación preliminar haya arribado a un despido. Sobre esta conclusión a la que arriba el tribunal, anótese que no existe norma habilitante, tampoco otra línea jurisprudencial que haya respaldado dicha conclusión, sin embargo, se utiliza como argumento para rechazar las pretensiones.

Conclusión

Así las cosas y luego de desarrollar las consultas que generaron este segundo apartado se debe concluir lo siguiente, respecto a las respuestas a las preguntas:

iv. ¿Es correcta la forma en que se ha desarrollado en la jurisprudencia el elemento temporal de la potestad disciplinaria en el empleo público?

Desde el punto de vista administrativo, no podría catalogarse como correcta o incorrecta el desarrollo jurisprudencial que se ha venido realizando, lo que sí se puede afirmar es que estos análisis contienen líneas disidentes entre sí, que, además, no soportan en todas las ocasiones mediante norma o jurisprudencia actualizada. Esto, sumado al hecho de que en menos de 4 años ha habido reformas legales importantes, ha generado que el escenario de cómputo y plazos de caducidad y prescripción se vean afectados, ya que en muchos casos los destinos regímenes que conviven, además de la naturaleza especial de muchos de ellos, generan un declive importante en la claridad y eficiencia con el que puedan ser utilizados en la práctica. Valga acotar también que, a nivel administrativo, no todas las sentencias generadas son consideradas como jurisprudencia, mientras que, en materia de oficios y dictámenes, sí se tiene norma habilitante que le considera como precedentes de acatamiento obligatorio.

A nivel judicial, se podría catalogar el análisis como incorrecto, relacionado al manejo de los elementos temporales bajo estudio, esto tomando en cuenta que la Sala I y II de la Corte Suprema de Justicia, son las instancias máximas para dirimir dichos asuntos y, no existe coordinación alguna respecto a líneas interpretativas ni a lo interno ni entre ellas: ¿Cuál es el grado de seguridad jurídica que se puede esperar por parte de la sociedad costarricense?

De este modo, el manejo de las figuras de prescripción y caducidad ha sido subjetivo y hasta arbitrario en la jurisdicción laboral civil y laboral pública, demostrando un bajo nivel de conocimiento de su propia jurisprudencia y de los marcos normativos correspondientes.

El problema no puede achacársele solamente a los jueces, pues estos realizan una función en sí misma compleja, al analizar asuntos que emanan de

regímenes legales con reglas diversas, que son aplicados en sedes administrativas por medio de operadores del derecho con escasas herramientas jurídicas de interpretación; los cuales, al llevar a la práctica esos regímenes especiales, lo hacen de una manera casuística. Es tan grave el asunto que se trató de corregir con la Ley Marco de Empleo Público, pero esta solamente ha empeorado el tema, pues estos operadores no solo deben aplicar estos regímenes especiales sino que se deben contrastar con dicha Ley, que no explica cómo debe aplicarse y, a su vez, los jueces de las Salas, deben revisar no solo el intrincado sistema de gestiones administrativas, sino también lo resuelto por juzgados y tribunales jurisdiccionales (con criterios muy diversos también), y tratar de ponerse de acuerdo entre criterios de distintas Salas.

v. Crítica analítica cualitativa sobre el análisis jurisprudencial que se mantiene en la actualidad sobre la prescripción y caducidad en empleo público.

vi. Crítica a la interpretación judicial y administrativa de los elementos temporales de las potestades disciplinarias en las relaciones de empleo público en Costa Rica.

Relacionado a la crítica requerida por parte de estas dos preguntas, es medular comprender que a nivel tanto administrativo como judicial, se considera que el núcleo del problema es la falta de comprensión del fenómeno de la potestad disciplinaria de forma global (como detentador de un solo fin) donde debería unificarse etapas, plazos, naturaleza, responsables y cómputos, por lo que se consideran que los cuatro puntos más importantes actualmente, para dar uniformidad a la línea jurisprudencial, son los siguientes:

1. Eliminar el nivel de discrecionalidad con el que se resuelve, exponiendo claramente qué se entiende por caducidad y qué se entiende por prescripción en cada etapa del procedimiento: investigación preliminar, etapas del procedimiento ordinario (nombramiento del órgano director, traslado de cargos, audiencia, fase recursiva y acto final en firme – adopción) y ejecución de la sanción.

2. Unificar los distintos posicionamientos que existen respecto a la naturaleza de los plazos, dependiendo del régimen que se resuelve en el caso en concreto.
3. Desarrollar a fondo todas las temáticas en las que falta desarrollo jurisprudencial unificador respecto al cómputo de los plazos y la aplicabilidad de las figuras de interrupción y suspensión.
4. Clarificar los regímenes especiales, esto refiere a cualquier plazo de prescripción y caducidad que sea ampliado a más de un mes, entiéndase plazos de 2 años, 4 años, 5 años, entre otros.

CAPÍTULO IV: FUENTES EMPÍRICAS

Como último capítulo, todo lo desarrollado anteriormente, recae en responder una de las últimas preguntas que estructuralmente establecieron los presentes investigadores. Esta dice:

i. ¿Entienden los jueces de Costa Rica y órganos administrativos, cuál es el régimen de prescripción aplicable al procedimiento administrativo disciplinario según la ley, la doctrina y la jurisprudencia?

Para el desarrollo de esta pregunta investigativa, se tomaron en cuenta las fuentes informales, en este caso se conforma de entrevistas a los tomadores de decisiones en materia tanto administrativa, como judicial y, además, los ejecutores de las normas y jurisprudencia en materia de prescripción y caducidad.

A nivel administrativo, se entrevista a doña Lisbeth Espinoza Espinoza, jueza del TASC sobre las percepciones de este Tribunal de Alzada en sede administrativa y se le consultará sobre casos puntuales, como las debilidades que se evidenciaron en el capítulo dos. Así también, doña Ana Cecilia Ureña Salazar, jueza del TSC, como primera instancia resolutoria, da una visión más cercana de dicho órgano colegiado y la unificación de posiciones entre el Ad Quo o el Ad Quem.

Además, se cuenta con una entrevista con doña Laura Araya, Procuradora de la República, en aras de obtener una visión de la PGR.

Sobre las entrevistas a ejecutores del derecho administrativo, se entrevista al Lic. Luis Fernando Cruz Rojas, asesor del Rector de la Universidad de Costa Rica, como asesor en temas de prescripción y caducidad en el régimen disciplinario universitario.

Como segunda entrevista, se tendrá al Lic. Leonardo Muñoz Solórzano, jefatura de la oficina de Relaciones Laborales del Instituto de Desarrollo Rural (en adelante “INDER”) en donde se ven los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de una institución pública descentralizada como lo es el INDER.

A nivel jurisdiccional, se entrevista a la Magistrada Damaris Vargas Vásquez y se entrevista al Auditor Interno del Poder Judicial, Roy Díaz Chavarría quienes desarrollan de forma amplia la situación compleja que atraviesa este poder de la República sobre los elementos temporales.

En estas últimas entrevistas presenciales, respecto a la Magistrada Damaris Vargas, realizada el día 8 de febrero del 2023, acota los siguientes asuntos de relevancia:

- **Contradicción en plazos:** especial trascendencia del Poder Judicial. Como tienen función jurisdiccional y administrativa, el tener posiciones claras es ideal. Por el principio de independencia judicial, hay algunas secciones y tribunales administrativos que **tienen posiciones divergentes en este tema**, se han identificado que gente que todavía sostiene posiciones de prescripción oficiosa. Esto hace que la situación sea grave. Cuando se tiene una instancia superior, si se tiene una sola línea, se conduce el proceso de manera correcta.
- Respecto a que se violenta el principio de justicia pronta y cumplida en estos temas, expone que el objetivo constitucional es que sea accesible, si nos encontramos en esta maraña de interpretaciones, **no es pronta ni cumplida y tampoco accesible**. Corte Plena aprobó las reglas prácticas del régimen disciplinario, en esas reglas prácticas se trata de reconducir en la misma corte, en donde den una sola línea y no se separen de las posiciones. La auditoría recomienda ajustar las reglas prácticas. Hay regímenes que son

tan distintos, que degenera a que las formas de interpretar sean muy distintas.

- Hay un informe de auditoría de la sesión de lunes 06 de febrero del 2023, en el que la auditoría hace un informe y le expone a la institución debilidades, hace comparativos sobre resoluciones de la Sala I y Sala II, sobre cuando hay disonancias de los plazos. Son interpretaciones evolutivas, ya que estos plazos no pueden interpretarse de forma exegética o literales.

Hay que buscar el real sentido de la norma.

- Respecto a la Inspección Judicial, tiene una posición, luego lo pasan a corte y se han dado cuenta que, en régimen disciplinario en relación con prescripción y caducidad, se varía totalmente, cuando la persona va a contencioso y otras a Corte Plena. Esto genera a que cuando conocen como Sala I, deben separarse de conocimiento. Hay responsabilidad del Estado por tomar posiciones divergentes. Sala I ha mantenido una posición sólida para enviar a Sala II, las visiones son distintas para computar.
- Hay situaciones en las cuales **los lineamientos administrativos se separaban de las formas en que se resolvía el caso en la sede judicial;** esto dentro de la inspección judicial versus. la forma de resolver algunos de esos casos a nivel judicial.
- Es necesario **capacitar más a los funcionarios** – todas las jefaturas tienen competencia para régimen disciplinario cuando sea menos de 15 días de sanción.
- **Régimen de policía.** En la Sala se dan los votos salvados para que debata con cual línea jurisprudencial se suma.
- Es fundamental alinear las interpretaciones para dar seguridad jurídica, pero hay que equilibrarlo con el principio de independencia judicial, donde no se pida al juez solo resolver, sino interpretar.
- Respecto a las competencias de las Sala I o Sala II para resolver en estos temas, la magistrada expone que en el caso de las SAFIS lo envían a lo laboral. De parte de Sala I ellos han sido claros para remitir estos temas a Sala II, se ha tenido una **interpretación de numerus apertus.** **Si la persona**

administra fondos públicos y trabaja en el sector público, se mantiene en Sala I.

- Si se presenta una gestión en despacho incorrecto, se suspenden los plazos, para no afectar a las personas usuarias por principio de pro recurso.
- Se debería uniformar la normativa en el tema, para la Sala I es un desafío conocer toda la normativa. Lo ideal es una **integración normativa, una uniformidad, pero eso no es competencia del Poder Judicial, es una atribución de la Asamblea Legislativa.**
- La ley de empleo público y su reglamento, por independencia judicial, quedan en un paquete, pero la ley de empleo público se aplica y no hay pronunciamientos porque no ha entrado a regir.
- Ella recomienda chequear los lineamientos de la OCDE en estos temas.

Respecto a las otras entrevistas realizadas a la Auditoría Interna del Poder Judicial, es importante acotar una de sus recomendaciones, al momento de exponerse en Corte Plena, la cual aduce:

Incluir en las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria en el Poder Judicial, la aplicación de la jurisprudencia del Contencioso Administrativo sobre plazos de caducidad y prescripción, por parte de quienes ejercen el régimen disciplinario, a fin de prevenir condenas al estado por interpretación diferente sobre los términos asociados a esos plazos disminuyendo así el riesgo de dañar la Hacienda Pública. (Auditoría Interna del Poder Judicial, 2023)

Siendo así, dicha entrevista fue clarificadora, no solo de las contradicciones intensas que suceden en estos temas de elementos temporales de la potestad disciplinaria, sino que permitió también dilucidar los daños prácticos que suceden por la inaplicabilidad de estos instrumentos, habiendo incluso condenas económicas debido a estas líneas disidentes.

Una vez desarrollado todo lo recabado en las entrevistas, se puede responder la pregunta que genera el quid de este capítulo, con lo desarrollado en el capítulo 1 y 2 del presente trabajo final de graduación.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIONES

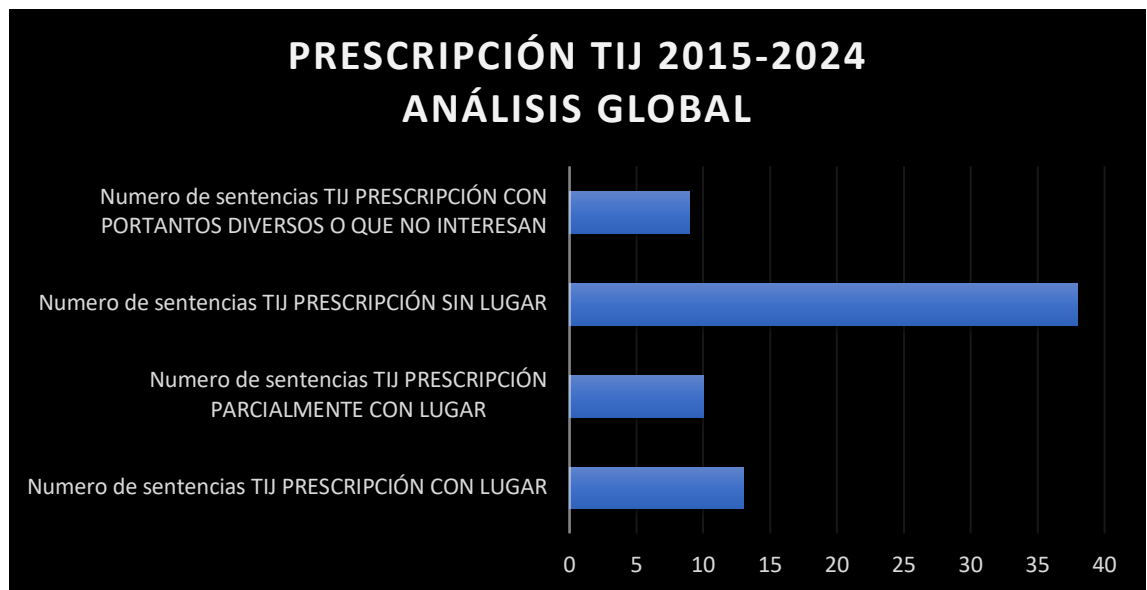
A. FUENTES FORMALES: JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVAS.

○ Tribunales de la Inspección Judicial del Poder Judicial.

Como parte de las conclusiones para este Tribunal Administrativo (en adelante “TIJ”), se realizan varios instrumentos estadísticos que permiten la lectura basada en datos duros y cuantificables, de la prueba recabada por estos investigadores.

Así, debe iniciarse exponiendo que el estudio se dividió en revisión de más de 150 resoluciones de dicho Tribunal, divididas cada una en 70 que desarrollaron temas prescriptivos y 83 que desarrollaron temas de caducidad. Esto puede graficarse de la siguiente forma:

Figura 5



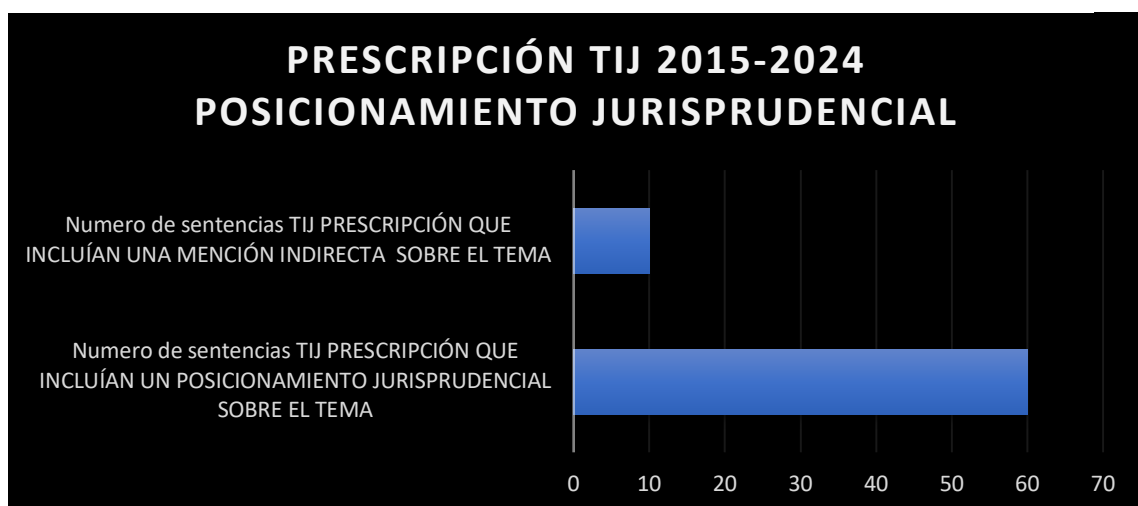
Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

Como bien expone la gráfica, el TIJ tiene la mayoría de data, relacionada a declarar sin lugar las excepciones de prescripción, siendo estas la mayoría por 38 sentencias rechazando los argumentos expuestos. Mientras que las sentencias que acogen dicha excepción se reducen a 13, las cuales deben sumarse a los por tantos que acogen parcialmente la excepción de prescripción, sea porque no se acogen otras excepciones planteadas u otras razones, que suman la cantidad de 10, para ser un total de 23 sentencias declarando con lugar la excepción prescriptiva, contra 38 sentencias que lo declaran sin lugar.

Como último punto conclusivo, de este análisis de jurisprudencia administrativa, se tiene que hubo 9 sentencias que, por diversas razones, no se toman en cuenta como trascendentales, ya que no desarrollan las figuras per se, aunque la mencionan.

Esto, puede verse gráficamente, en la siguiente figura:

Figura 6



Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

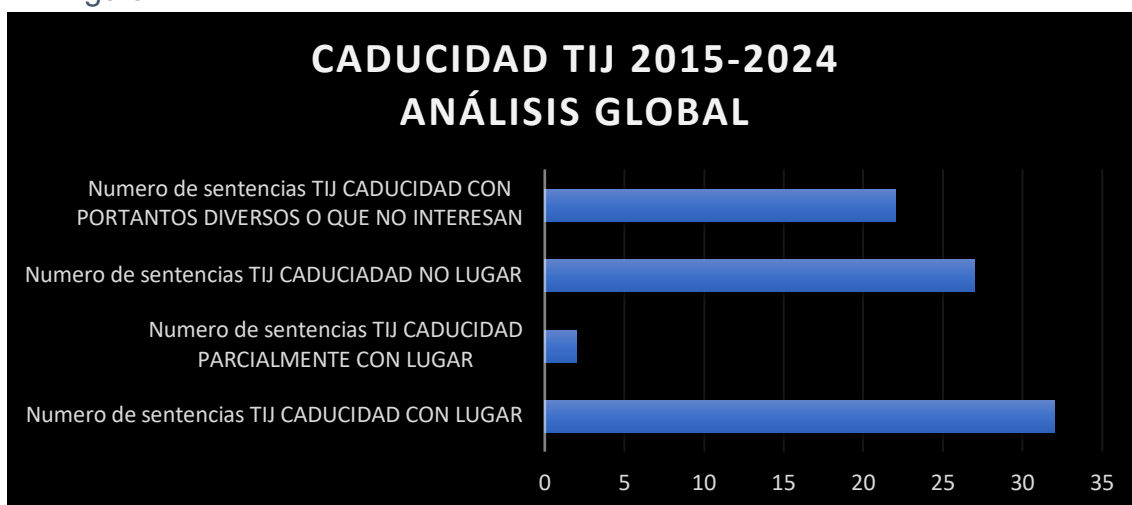
Bajo dicha óptica, es medular exponer que no todas las sentencias que se presentan en el sistema NEXUS, no desarrollan en sí los instrumentos en todas las ocasiones; esto se suma al hecho de que relacionado a este tribunal, el sistema no reporta sentencias anteriores al año 2018, sin embargo, se realizó formal consulta

en 2025 sobre la existencia de jurisprudencia administrativa que pudiera accederse sobre la temática desde el 2015 y hasta el 2018, a lo que se responde negativamente (Ver Anexo No. 1)

Esto se debe sumar al hecho de que existen serias contradicciones entre las líneas jurisprudenciales, siendo que las mismas serán expuestas en el último apartado de este capítulo.

Ahora, respecto a la caducidad, el tema no deja de ser importante, sin embargo, se logra arribar a la conclusión de que tiene mayor desarrollo porque la línea relacionada al mes para dar inicio a la investigación preliminar y procedimiento administrativo se ha unificado como un plazo de caducidad (en la mayoría de los casos). Siendo así, de las 83 resoluciones analizadas desde el 2015 al 2024, se grafica la siguiente información:

Figura 7



Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

Como bien expone la gráfica, el TIJ tiene la mayoría de data relacionada a declarar con lugar las excepciones de caducidad, teniendo 32 sentencias más dos sentencias declarando parcialmente con lugar, para un total de 34 sentencias positivas, en la mayoría de los casos se relaciona a temas del plazo en que se interpone la denuncia por actuaciones irregulares, el mes para dar inicio a la

investigación preliminar o procedimiento y casos relacionados a indebida notificación del traslado, el cual no suspende el plazo, por ser este considerado de caducidad.

Mientras que las sentencias que rechazan dicha excepción de caducidad se reducen a 27, declarando sin lugar la excepción de caducidad, contra 34 sentencias que la declaran positivamente.

Este fenómeno entre instrumentos temporales es particular, ya que, si se logra identificar con la prescripción, tiene un giro contrario, el cual sucede por la unificación de temas que debaten estas sentencias cuando se presenta la excepción de caducidad, demostrando, mediante prueba cuantitativa y cualitativa, que los ejecutores del derecho y demás agentes logran aplicar más una excepción de forma correcta, cuando tienen claridad sobre la línea jurisprudencial que mantienen estos tribunales. Asunto que aparenta estar claro solamente relacionado a temas de:

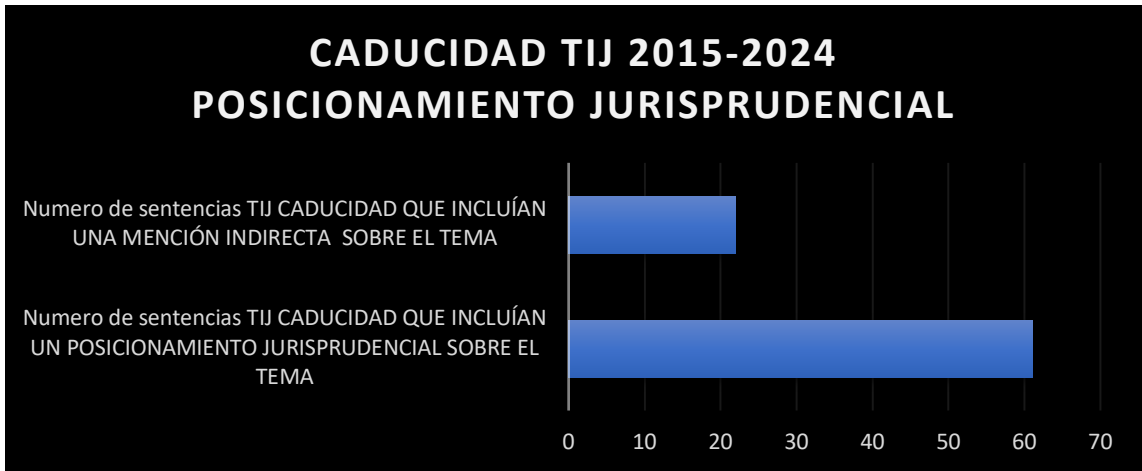
1. Plazo del mes de inicio de investigaciones y/o procedimientos disciplinarios del Poder Judicial.

La jurisprudencia administrativa de caducidad, además, muestra homogenización respecto a que la caducidad no se puede suspender o interrumpir; sin embargo, no existe esta homogeneidad en la jurisprudencia que desarrolla temas prescriptivos, como se verá en el capítulo de conclusiones.

Como último punto conclusivo, de este análisis de jurisprudencia administrativa, se tiene que hubo 22 sentencias que, por diversas razones, no se toman en cuenta como trascendentales, ya que no desarrollan las figuras per se, aunque la mencionan.

Esto, puede verse gráficamente, en la siguiente figura:

Figura 8



Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

Desde dicha óptica, es medular exponer que no todas las sentencias que se presentan en el sistema NEXUS, desarrollan los instrumentos en todas las ocasiones.

Para terminar este apartado conclusivo, se presenta el siguiente resumen inventariado del análisis legal realizado por estos investigadores, de la siguiente forma:

Tabla 18

Cantidad de resoluciones que resuelven plazos - JURISPRUDENCIA PRESCRIPTIVA				
	Plazo	Como prescripción	caducidad	Observaciones importantes
J	Plazo de un mes para iniciar IP.	4	13	Se contradice porque aduce que la caducidad puede suspenderse o interrumpirse.
	Plazo de un año para terminar IP.	10	0	Contradicciones de cuando inicia el cómputo.
	Plazo de cuatro años para interponer denuncia.	6	0	En la mayoría de los casos se gana.
P	Aplica plazo de un mes del CT.	2	0	Lo catalogan como excepciones.

Ley de Hostigamiento Sexual	Aplica plazo de ocho años para interponer denuncia por hostigamiento o sexual.		0	Lo aplican y desaplican según juzgador.
Cantidad de resoluciones que resuelven plazos - JURISPRUDENCIA CADUCIDAD				
	Plazo	Como prescripción	caducidad	Observaciones importantes
LOPJ	Plazo de un mes para iniciar IP.	2	83	Se contradice porque aduce que la caducidad puede suspenderse o interrumpirse.
	Plazo de un año para terminar IP.	0	0	Contradicciones de cuando inicia el cómputo.
	Plazo de 4 años para interponer denuncia.	1		N/A

Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

○ **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL.**

Valga acotar que, para este trabajo investigativo, se analizaron los votos del TASC, Tribunal que fungía hasta el 2022, como Tribunal de alzada (Ad-Quem), luego de este año, estos investigadores intentaron recopilar jurisprudencia del TSC, quienes fungen ahora como único tribunal de alzada, al haberse reformado el procedimiento por medio de la LMEP, previamente desarrollada en esta tesis.

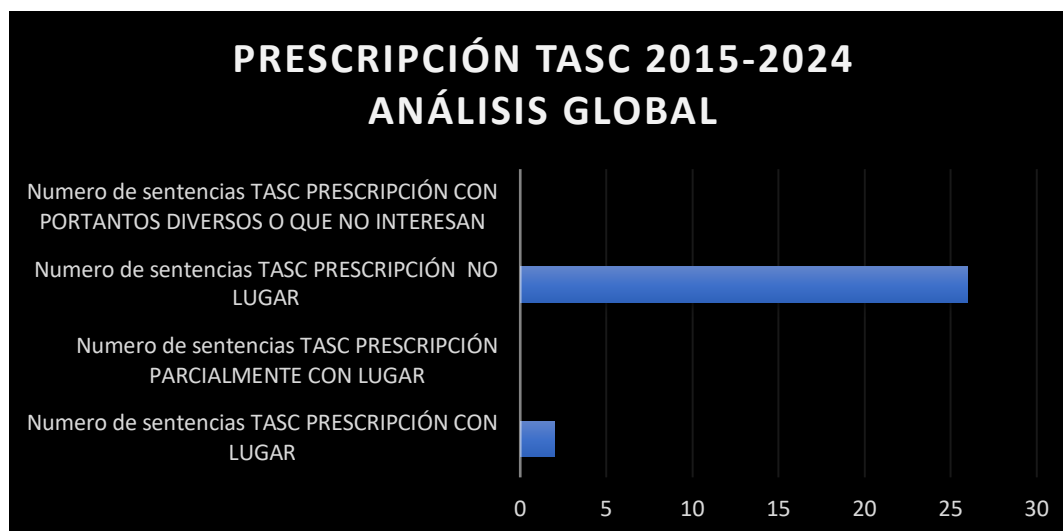
A esto, el TSC responde que no tiene jurisprudencia relacionada a los temas de prescripción y caducidad (Ver anexo No. 1) lo cuál en el comparativo de conclusiones se expondrá.

Ahora, tomando en cuenta lo anteriormente descrito, se tienen las siguientes conclusiones:

El estudio se dividió en revisión de más de 29 resoluciones de dicho tribunal administrativo, divididas cada una en 28 sentencias que desarrollaron temas

prescriptivos y una que desarrolla temas de caducidad, sin embargo, de las 28 que tocan temas prescriptivos, dos desarrollan también asuntos de caducidad. Esto puede graficarse de la siguiente forma:

Figura 9



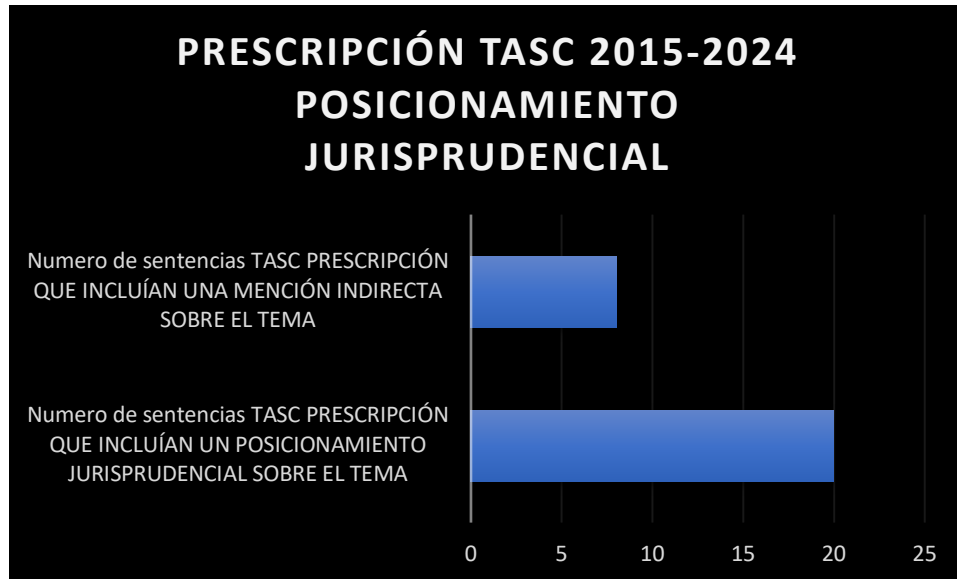
Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

Como bien expone la gráfica, el TASC tiene la mayoría de data, relacionada a declarar sin lugar las excepciones de prescripción, siendo estas la mayoría por 26 sentencias rechazando los argumentos expuestos. Mientras que las sentencias que acogen dicha excepción se reducen a dos.

Como último punto conclusivo de este análisis de jurisprudencia administrativa, se tiene que hubo ocho sentencias que, por diversas razones, como lo son no haber argumentado en el momento procesal oportuno o considerar que por el fondo la excepción carecía de interés, no tomaron en cuenta el analizar las figuras de la caducidad y prescripción.

Esto, puede verse gráficamente, en el siguiente gráfico:

Figura 10



Nota: Fuente elaboración propia con datos recabdos.

Desde esta óptica, debe comentarse en estas conclusiones que el análisis de estos tribunales administrativos fue retador, iniciando por el hecho de que no existe un banco de jurisprudencia de acceso público, por lo que la revisión se vio muy limitada a lo que los jueces o numerarios pudieran enviar para el análisis, teniendo muchísimo apoyo de las juezas del TASC, pero no tanto del Ad- Quo de aquel entonces, TSC.

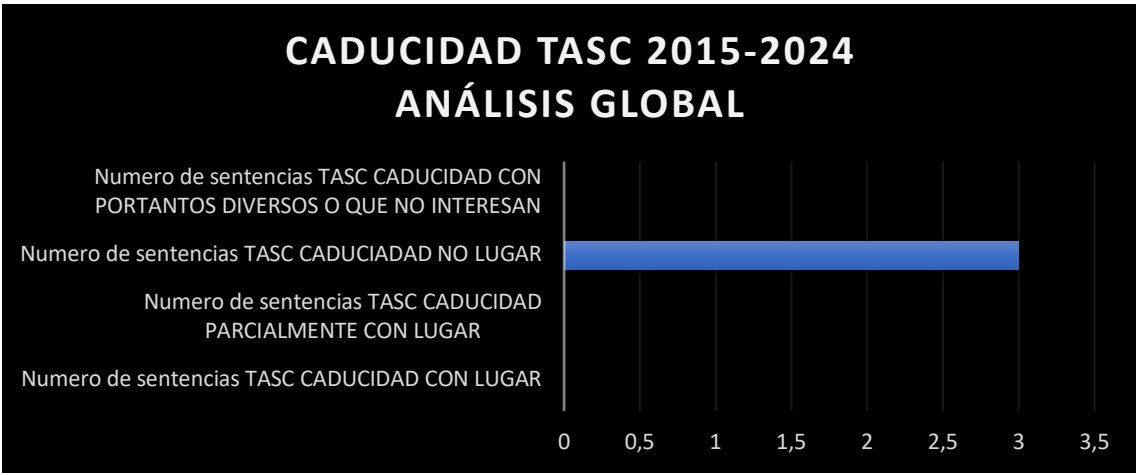
Posteriormente, en el año 2025 se intentó acceder a la jurisprudencia del TSC, sin embargo, no fue logrado, ya que se consignó que no han analizado tema alguno relacionado a dichas prescripciones o caducidades, puesto que la LMEP es de reciente uso y existen consideraciones personales de estos investigadores, en las que probablemente no hay conocimiento real de los ejecutores del derecho, como litigantes o asesores legales de órganos directores, en la aplicabilidad de los plazos. (Ver anexo No. 1)

Esto se debe sumar al hecho de que existen serias contradicciones entre las líneas jurisprudenciales a nivel judicial, por lo que se logra reconocer que existe

conocimiento tanto doctrinario como jurisprudencial de las juezas que ejecutaron su función como Tribunal de alzada, sin embargo, existen demasiadas líneas distintas, que terminan decantándose a estos ambientes administrativos que terminan creando mucho espacio para la discrecionalidad.

Ahora, respecto a la caducidad, el tema no deja de ser importante, sin embargo, se logra arribar a la conclusión de que tiene menor desarrollo a las líneas prescriptivas. Siendo así, de las tres resoluciones analizadas desde el 2015 al 2024, se grafica la siguiente información:

Figura 11



Nota: Fuente elaboración propia con datos recabdos.

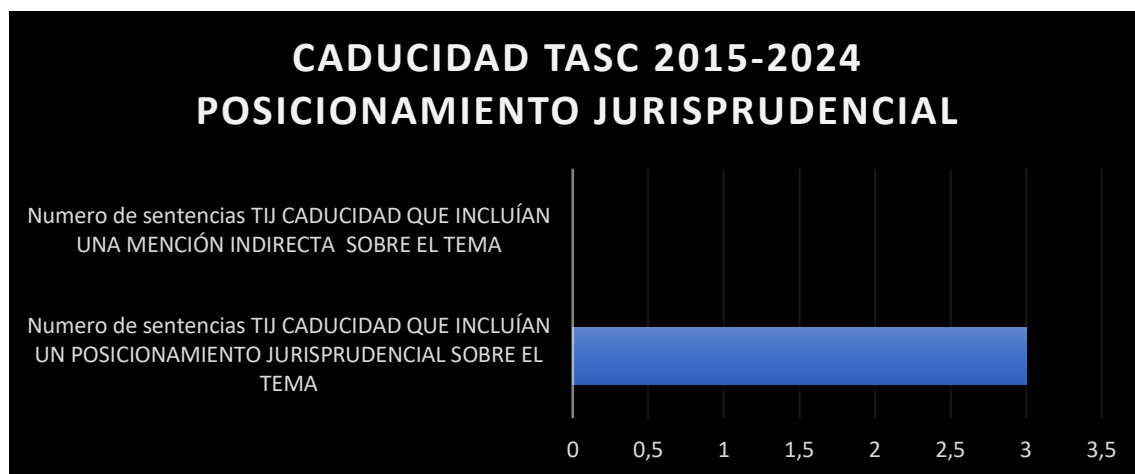
Como bien expone la gráfica, el TASC tiene la mayoría de data, relacionada a declarar sin lugar las excepciones de caducidad, teniendo tres sentencias de este tipo. Sin embargo, es importante acotar que los temas a los que se relacionan siempre son de plazos por normativa especial, como en el caso de la carrera docente, sobre lo cual el mismo Estatuto del Servicio Civil, expone plazos para emanar informes, sin embargo, se les resta cualquier efecto legal al considerárseles de carácter ordenatorio. Sumemos a esto, que se aplican los plazos del EC y los del CT y LGAP, de forma casi que casuística y, dependiendo de la naturaleza del procedimiento (ordinario, sumario, despido), se aplica una u otra norma, lo cual

nuevamente hace de complejo entendimiento, cuándo aplicar cada una de las normas.

Como último punto conclusivo, de este análisis de jurisprudencia administrativa, se tiene que en las 3 sentencias se analizó la figura de la caducidad, por lo que todas fueron de interés para las conclusiones acá expuestas.

Esto, puede verse gráficamente, en el siguiente gráfico:

Figura 12



Nota: Fuente elaboración propia con datos recabdos.

Como cierre global de las conclusiones a las que se logra arribar, en la sede administrativa, se logra dimensionar que para muchos de los temas administrativos, al menos en la situación actual laboral, el TASC, ahora TSC, analiza asuntos que no se desarrollan del todo en sede judicial de forma constante (se ampliará más en el apartado comparativo), esto genera que muchas de las líneas que mantiene este tribunal, en materia docente y de funcionarios del gobierno central, ha sido sostenida en el tiempo. Habría sido muy enriquecedor el poder notar algún cambio a partir de la LMEP, sin embargo, para esta investigación, solo se pudo corroborar que el Tribunal de Alzada, cambió al TSC y que su conformación de jueces ya no es la misma que la del TASC. Para terminar este apartado conclusivo, se presenta el

siguiente resumen inventariado del análisis legal realizado por estos investigadores, de la siguiente forma:

Tabla 19

Cantidad de resoluciones que resuelven plazos - JURISPRUDENCIA PRESCRIPTIVA				
	Plazo	Como prescripción	Como caducidad	Observaciones importantes
LOCGR	Aplica plazos de la LOCGR (5 años).	7	0	En el análisis nunca se revisa si existen plazos para notificar el traslado de cargos o sancionar, simplemente se corre el plazo de 5 años de manera corrida.
ESC	Rechazo ad portas de la prescripción por no alegarla en el momento procesal oportuno.	7	0	Se basan en el Art. 74 del Reglamento del ESC.
ESC	Analiza plazos como ordenatorios.	1	0	Esta línea jurisprudencial es importante porque, de cierta forma, mediante dicho análisis se quita ejecutoriedad a normativa.
ESC	Aplica plazo de un mes en carrera docente.	5	0	La línea es confusa, ya que la jurisprudencia expone dos momentos de inicio, desde que sucede la falta o desde que conoce el funcionario que pueda disciplinar la falta, relacionándolo a un área técnica y no un jerarca.
ESC	Desarrolla formas en que se interrumpe	2	0	Aduce que el conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales interrumpe el plazo.

	la prescripción.			
LGAP	En materia docente, aplican el plazo de prescripción del CT y no el del Estatuto del Servicio Civil.	3	0	Aunque es un tema de carrera docente, consideran que al ser faltas de mera constatación, y no amerita investigación, aplica el plazo del CT.
Cantidad de resoluciones que resuelven plazos - JURISPRUDENCIA CADUCIDAD				
	Plazo	Como prescripción	Como caducidad	Observaciones importantes
ESC	Plazo de 60 días para emitir informe.	0	2	Considera el plazo como de caducidad, sin embargo, dice que es ordenatorio.
	Plazo de 1 mes para interponer la gestión de despido.	0	1	Contradicciones sobre las resoluciones de prescripción, pues lo analiza como de caducidad.

Nota: Fuente elaboración propia con datos recabados.

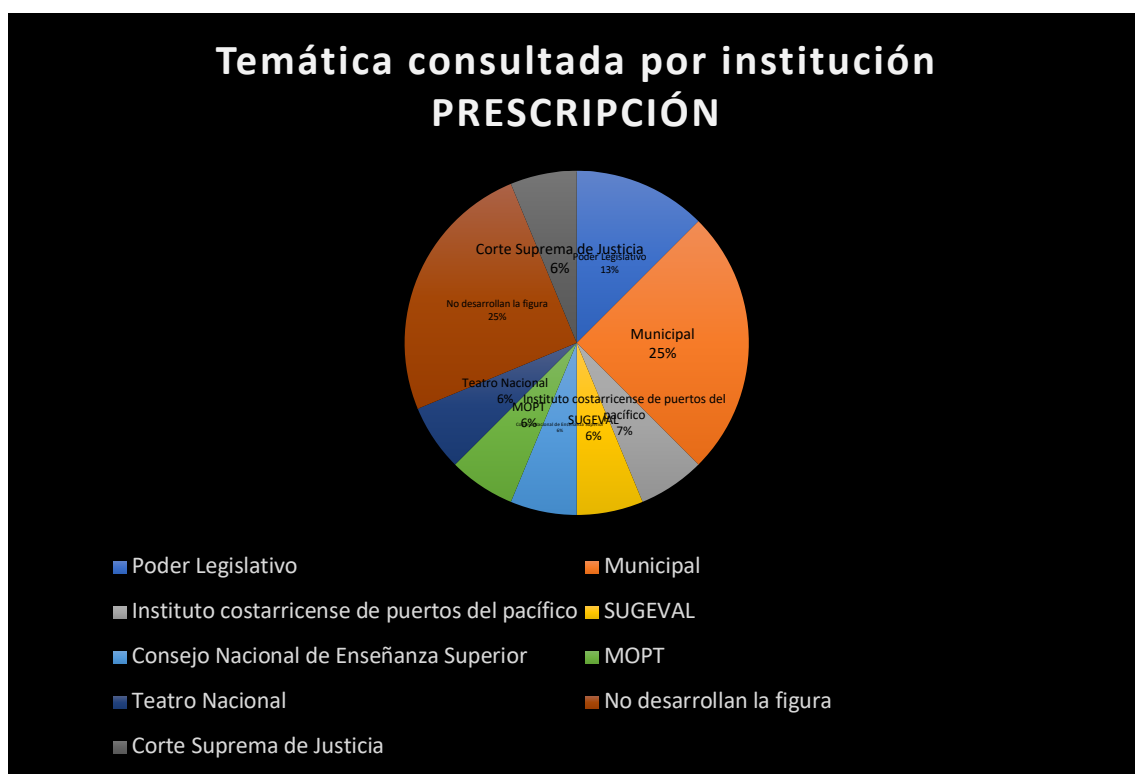
○ **PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

Respecto a la jurisprudencia administrativa de la PGR, el análisis tuvo que ser distinto, ya que como es sabido, este órgano, cuando ejerce como asesor o consultor, no resuelve casos concretos, sino que brinda guías o interpretaciones que funcionan a los jefes, para la toma de decisiones, siendo así, a manera de introducción a estas conclusiones, se tiene que se analizaron cuatro dictámenes que solamente analizan caducidad, siete que solo analizaron prescripción y dos que

analizaron tanto caducidad como prescripción. También hay cuatro dictámenes más que no hicieron análisis alguno sobre las figuras. Para un total de 17 dictámenes desde el 2015 y hasta el 2024.

Importante de esta postura, se tiene que las instituciones que comúnmente revisan el asunto con este órgano consultor, el cual se observade la siguiente manera (observación):

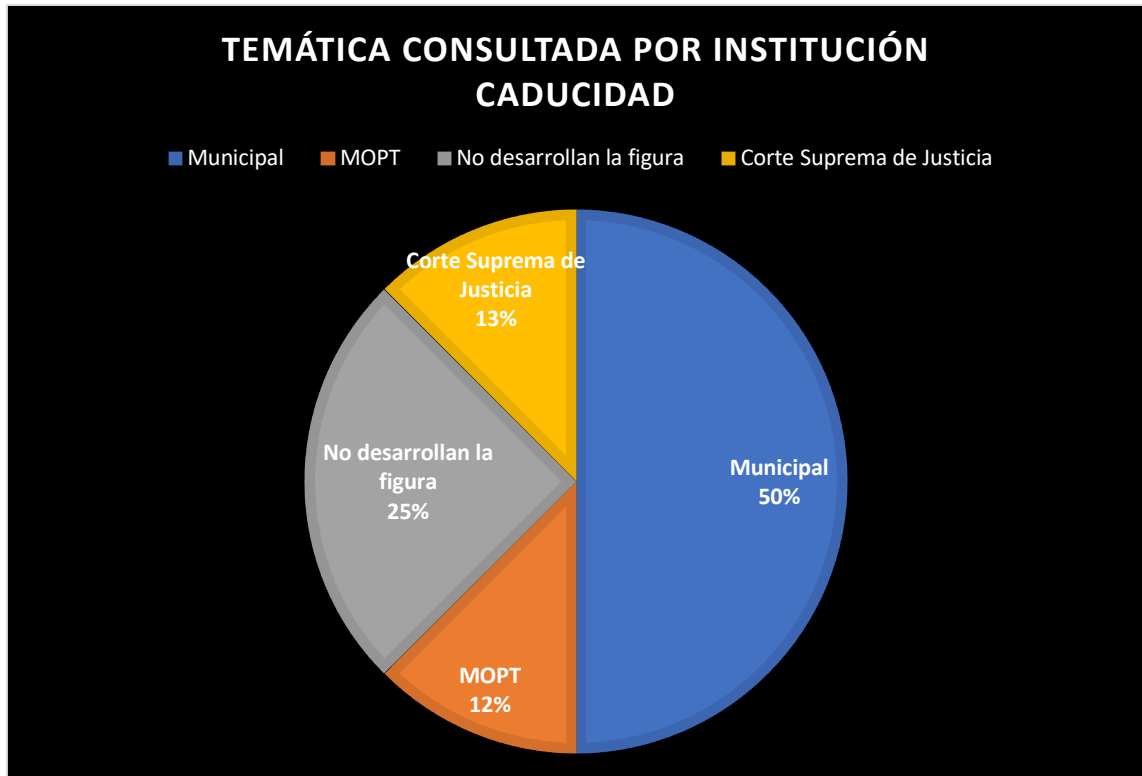
Figura 13



Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

Respecto a la caducidad, se tiene:

Figura 14



Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

Relacionado a la jurisprudencia que ha podido generar la PGR, realmente no han revisado a profundidad estos plazos, de forma reciente, por lo que sus conclusiones anteriores al 2022, en su gran mayoría han quedado sin mayor asidero legal.

Sin embargo, se levantó el análisis y resumen de todos sus dictámenes, los cuales normalmente tienen que ver más con procedimientos de carácter lesivo, que no son de mayor interés para esta investigación, al ser procedimientos de corte sancionatorio.

No obstante, lo interesante de este análisis se ha basado en visualizar el uso constante y mayoritario que hacen las Municipalidades, de su criterio para resolver, asuntos que normalmente se resuelven integrando variada normativa.

- **Contraloría General de la República.**

Respecto a la CGR, se debe acotar un primer asunto: con los recientes cambios en la LGAP y su reglamento, además de las regencias habidas en normas como la LMEP, se ha trasladado la batuta a otras instituciones, para que dimensionen el uso práctico de las normas en empleo público, arrastrando así el uso de las figuras de la prescripción y caducidad, en estos casos al Ministerio de Hacienda y al Ministerio de Planificación.

Así, la CGR ha ido perdiendo, en la práctica, algunas potestades de forma implícita, relacionadas a resolver asuntos o consultas de la temática que estos investigadores revisan, sin embargo, existen breves criterios e informes, la mayoría relacionados a consultas de auditorías internas, las cuales requieren claridad de algunos asuntos que de seguido se verán.

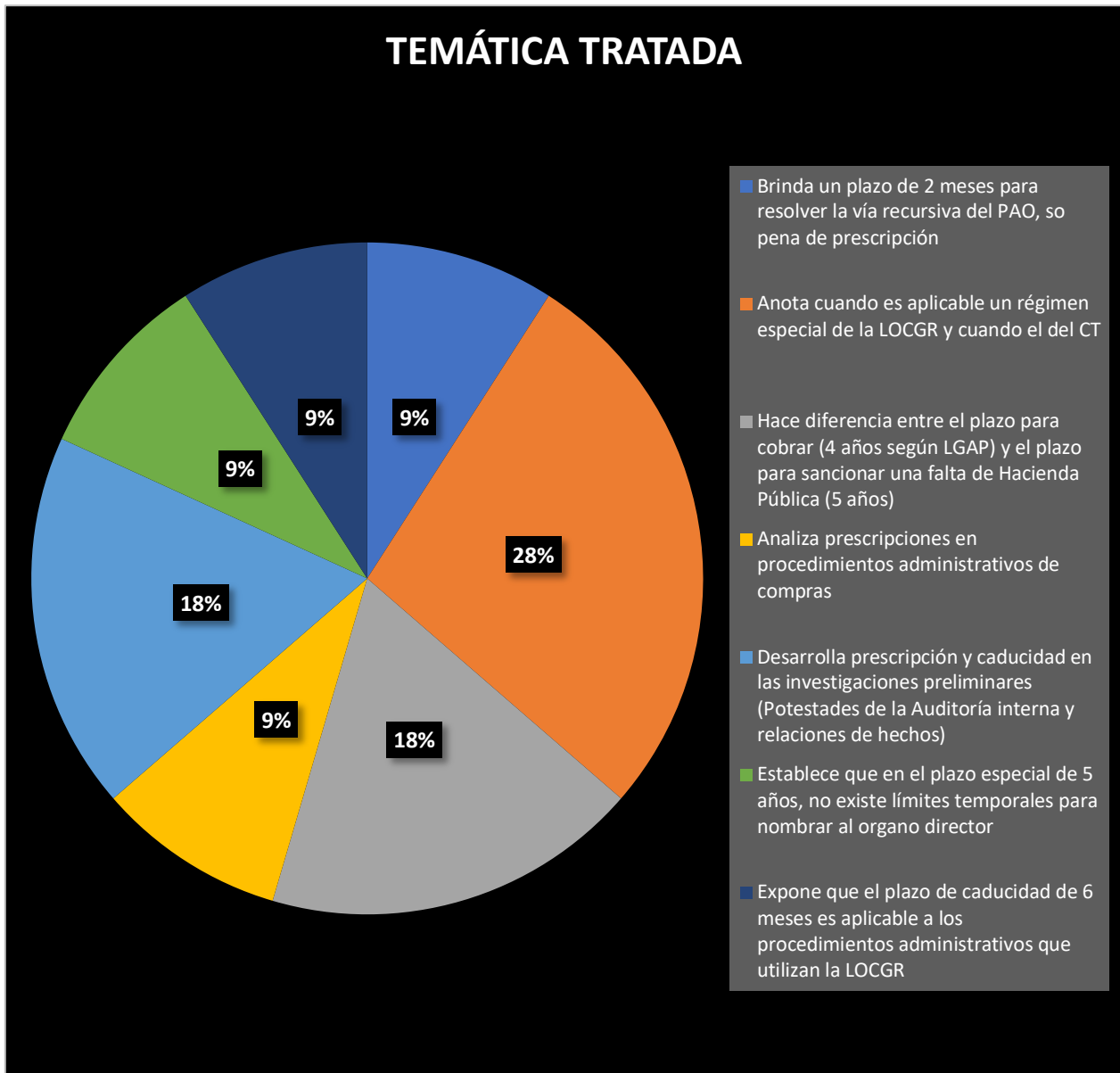
En esta tesis, se lograron recopilar once criterios de importancia, que logran ejemplificar la posición sostenida por la CGR, los cuales además permitirán realizar los análisis comparados tanto entre sedes administrativas, como con lo judicial.

Valga entonces desarrollar que, de estas, diez resoluciones analizan plazos de prescripción y una resolución analiza plazos de caducidad, aunque es evidente que las mismas mezclan los términos en muchas situaciones.

Dos de estas resoluciones fueron planteadas por municipalidades, seis fueron requeridas por ministerios u órganos desconcentrados y tres más por instituciones descentralizadas y poderes de la república, como la Asamblea Legislativa.

Las temáticas desarrolladas fueron:

Figura 15



Nota: Fuente elaboración propia con datos recabados con el buscador de la CGR.

Como conclusiones destacables a nivel administrativo en este asunto, se tiene que positiviza un plazo de dos meses para resolver recursos interpuestos en procedimientos administrativos, asunto que en otras líneas judiciales y administrativas, se ha considerado no tiene plazos de caducidad o prescripción, ha

afirmado que no existen plazos de nombramientos para órganos directores en el caso de que se utilice el plazo especial de cinco años consignado en su Ley Orgánica, sin embargo, aduce que para dichos procedimientos aplica supletoriamente la LGAP. Existe claramente un vacío en cuándo aplican los plazos y cuáles plazos aplican, esto incluso se logra evidenciar con el hecho de que aplica el plazo de caducidad de seis meses de la LGAP a los procedimientos. Para terminar con estas temáticas confusas, el 18% de los criterios revisados aducen que existe un plazo para disciplinar la falta (cinco años) pero un plazo menor para cobrar cualquier daño económico (cuatro años) lo que nuevamente es una disonancia normativa, ya que, solamente terminándose el procedimiento, es que se podría saber si es posible para la administración cobrarlo, puesto que la responsabilidad civil derivaría de un actuar ilícito de la administración.

Anótese que la CGR, tiene un reglamento actualmente para tramitar los procedimientos administrativos que realiza (Reglamento de Procedimientos Administrativos de la Contraloría General de la República (Contraloría General de la República, 2023)), sin embargo, existe un gran vacío relacionado al uso que dan las distintas administraciones a los plazos especiales que ostenta su normativa.

De igual manera, el hecho de que otras normas, como la LGCI y la LCCEIFP hagan remisión a la misma, ha ampliado de forma implícita e indirecta, las potestades de disciplinar a funcionarios con una normativa especial en donde no existe más que discrecionalidad para considerar la naturaleza de las faltas de los funcionarios.

Esto en la práctica no solo incide objetivamente con varias contradicciones con otras líneas jurisprudenciales de los mismos Tribunales Administrativos que aplican la norma, como el TIJ y el TASC, concluidos páginas atrás, generando aún más oscurantismo sobre el uso de estos plazos para mantener un plazo prescriptivo ampliado, con lo cual se pueda sancionar a los funcionarios.

Llámease la atención también sobre el nulo desarrollo sobre los cómputos de plazos medulares, como lo son el nombramiento de órgano director (acto inicial), el traslado de cargos, el plazo para generar un acto final debidamente fundamentado y el plazo para ejecutar la sanción; asuntos que no se logran evidenciar en la escasa jurisprudencia administrativa, encontrada.

Esto adicional al tema de que las auditorías Internas usualmente requieren su guía para generar relaciones de hechos, las cuales no se consideran parte del procedimiento administrativo, ni tampoco una investigación preliminar, lo cual nuevamente amplía el plazo para sancionar a los funcionarios, en la práctica.

A nivel global entonces, se tienen las siguientes conclusiones a nivel administrativo:

1. Falta de unificación sobre los órganos que gestionan como primera instancia administrativa: A nivel administrativo, se logra comprobar que existe un intrincado número de procedimientos que, dependiendo de la naturaleza de la institución, pueden llevarse por órganos colegiados u órganos unipersonales. Estos órganos que ciertamente fungen como una primera instancia administrativa con sus matices, generan que exista gran amplitud en las argumentaciones que fundamentan la decisión de aceptar o rechazar las defensas interpuestas relacionadas a prescripción y caducidad. Esto degenera en que, dependiendo de la conformación de los órganos recomendatorio, se pueda realizar un análisis más o menos profundo que, sin ostentar mayor capacitación por parte de sus ejecutores, está generando graves consecuencias al servicio público que se brinda y al tener el personal más idóneo en las instituciones públicas y entes estatales.

2. Plazos de caducidad y prescripción no son coherentes a la realidad pública administrativa: Los plazos que se han establecido para las figuras de la caducidad y prescripción, además de ser diversos según el objeto del procedimiento administrativo, remitiendo a distintas normas que deben integrarse en armonía con la LGAP, no solo son confusos y de difícil aplicación práctica, sino

que, en muchos casos, no se acercan a las realidades institucionales que mantiene en la actualidad el país. Esto quiere decir que muchas de las instituciones costarricenses se encuentran desde hace algunos años pasando por un proceso de actualización tecnológica, que ha sido mayormente impulsado por varias reformas de ley (Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas, LMEP) y además agravado por la crisis generada por el COVID – 19. Esto ha degenerado en un grupo de problemas relacionados a falta de sistemas y plataformas eficientes, incapacidad de dar respuesta pronta y eficiente a las necesidades de la población, además de graves cargas laborales hacia los ejecutores de del derecho que han visto mermado su salario, un incremento sustancial en los casos judiciales y administrativos que deben gestionar y nula capacitación en estos asuntos. Lo anterior genera que la calidad de los ejecutores del derecho no sea la más alta, la desactualización de los funcionarios administrativos sea sostenida en el tiempo y la frustración, estrés y carga emocional que conlleva la responsabilidad de liderar este tipo de procedimientos den al traste en muchas ocasiones cuando se presentan demandas judiciales relacionadas a asuntos disciplinarios.

3. **Falta de norma expresa sobre la naturaleza de los plazos (prescriptivos o de caducidad) y su perentoriedad u ordenariedad:** En el apartado relacionado a la LMEP se pudo evidenciar la gravedad de este asunto. La mención al término prescripción se menciona solamente una vez y su reglamento no tiene mención alguna sobre ninguna de las figuras legales que en esta investigación se analiza. Esto recarga a los jueces de sede judicial y en primera instancia, a los operadores del derecho que ejecutan en sede administrativa, ya que deben realizar análisis exegéticos e integradores para poder cimentar una u otra posición. Lo anterior genera una apertura hacia la amplitud y discrecionalidad administrativa para resolver que impacta directamente en los administrados y finalmente, en los ciudadanos costarricenses que son quienes brindan el dinero con el que gestiona el Estado Costarricense.

4. **Falta de norma expresa que unifique y uniforme los regímenes disciplinarios:** Existe una evidente falta de norma expresa, pero anterior a esto, existe una seria incapacidad por parte de la Administración Activa Costarricense, de

coordinar interinstitucionalmente para llegar a acuerdos que permitan un ejercicio célere de la potestad sancionadora de los jerarcas. Al resolver cada una de las instituciones según su grado de autonomía y teniendo naturalezas tan diversas como empresas públicas, órganos desconcentrados, instituciones descentralizadas, gobierno central, administración municipal, entre otros, existe regímenes especiales como los de probidad, hacienda pública, control interno, policial, educativo y municipal, que gestionan con gran libertad y que no tienen un seguimiento o centralización de seguimiento y fiscalización de ningún otro órgano administrativo. Esto, genera que el Poder Judicial tenga recargado no solo la resolución de las demandas que se interpongan relacionadas a estos temas, sino que termina ejerciendo como un contralor de legalidad de asuntos que no tienen filtro alguno a nivel administrativo. Lo anterior sumado a normas especiales que se reforman rápidamente, hacen que las personas funcionarias administrativas se desactualicen de forma acelerada, interpreten o ejecuten los plazos de formas desordenadas o incluso, que utilicen normas derogadas.

5. Falta de proactividad de la PGR y la CGR en la resolución de temas relacionados a prescripción y caducidad: Cuando estos investigadores se abocaron a revisar la jurisprudencia administrativa que realizan los órganos de la PGR y la CGR, fueron notorias la desidia, el desinterés e incluso, la falta de proactividad en la resolución de este tipo de asuntos. De la entrevista realizada a la procuradora Laura Araya, se resume que los plazos están claros y que la PGR ha generado muchos lineamientos relacionados a la ejecución de dichos asuntos; sin embargo, al revisar estos investigadores sobre el tema, la mayoría de los dictámenes que se han generado datan de años como 2001, 2004, 2008 y, a partir de esto, simplemente se reiteran. No existe comprobación real de que la PGR haya apoyado activamente en el análisis a profundidad de las figuras legales que acá se analizan, lo cual evidentemente se ve reflejado en la continua inaplicación o errónea aplicación de dichos institutos. Suma a esto la CGR, la cual también fue de extrema complejidad poder acceder, pero que adicionalmente no resuelve ni por asomo asuntos como la aplicación de la prescripción o caducidad más que en uno o dos oficios que han generado. Aunque se entiende que no es función sustancial el

resolver problemáticas que típicamente se han reservado a los tribunales judiciales, sí se considera que, si estas entidades tuvieran un papel de mayor preponderancia, especialización y liderazgo, muchos de los procesos judiciales que terminan en una demanda judicial, podrían evitarse. Concluyendo con este punto, si se toma en cuenta que la PGR se encuentra adscrita al MJP y la CGR a la Asamblea Legislativa, dichos órganos deberían realizar un papel de fiscalización y asesoría mucho más agresivo, de forma que se especialice la función pública a su máximo esplendor. Al no suceder esto, es opinión de estos investigadores, han podido caer en tramitadores muy burocratizados que no logran resolver las situaciones que generan mayores problemas a nivel judicial y terminan especializándose en uno o dos temas, como lo son el litigio judicial en defensa del Estado o la contratación pública, pero dejando de lado otras funciones que son de igual importancia.

6. Difícil acceso a la jurisprudencia de los órganos administrativos:

La problemática tecnológica existente hace años en el sector público imposibilita, en la gran mayoría de ocasiones, el acceso real y transparente de los ciudadanos costarricenses a información de calidad. Para estos investigadores fue sumamente complicado por no decir, imposible, el acceder a oficios o normativa de la CGR que fuera clara, ampliada, sistemática y ordenada sobre el tema objeto de estudio. Asimismo, aunque la PGR tiene este asunto más adelantado, el uso de la plataforma del Sistema Costarricense de Información Jurídica es sumamente especializada y el conocimiento que debe existir para buscar pronunciamientos según la temática o por asuntos segmentados, es muy alta. Esto genera que si no se tiene una persona brindando soporte o un acceso real a un medio expedito para resolver (como el Whatsapp que tiene el Poder Judicial para apoyar en búsquedas del tesoro), es imposible acceder a información de calidad para una persona sin conocimientos técnicos especializados, . Esta conclusión impacta seriamente en los derechos humanos más básicos, pero además impacta en derechos constitucionales, como el de igualdad. Este punto es de medular importancia, ya que genera vulneraciones indirectas a poblaciones en riesgo, como pobreza, discapacidad, adultos mayores, entre otros.

7. **Dificultad de realizar seguimiento ciudadano a las funciones que realiza la institucionalidad administrativa:** Por lo expuesto en la conclusión anterior, se logra evidenciar que la capacidad de la ciudadanía costarricense para ejercer su derecho de control administrativo y revisión de la gestión pública se ve disminuida e incluso, anulada, ya que el acceso a la información es tan intrincado, que impide realizar una revisión real hacia las gestiones administrativas.

8. **Plazos interpuestos en el artículo 21 de la Ley Marco de Empleo Público confunden los términos de prescripción y caducidad:** A nivel del inciso a) que desarrolla la temática de investigación preliminar, los plazos ahí estipulados, que devienen de líneas de jurisprudencia judicial (Res. 0622-2017 y Res. 974-2013 de Sala II) como las prescripciones de un mes y dos meses establecidas en dicho párrafo. Sumado a esto, los plazos de 10 y 15 días que se establecen en los siguientes incisos para la presentación de defensas previas y descargo de responsabilidad, como se desarrolló en el segundo capítulo de esta tesis.

9. **Las confusiones suscitadas respecto a la errada utilización legislativa de los términos de prescripción y caducidad en la investigación preliminar que se establecen en la Ley LMEP degeneran en problemas de ejecución en el procedimiento administrativo ordinario:**

10. **Eliminación del TASC, genera un impacto negativo en los procedimientos administrativos que se resuelven en dicha sede, ya que se pierde gran pericia en las resoluciones recursivas:** El transitorio de la LMEP relacionado a este asunto, expone:

TRANSITORIO XIV- Los miembros del Tribunal Administrativo de Servicio Civil se mantendrán en la misma condición durante dos años después de la entrada en vigencia de la presente ley, a efectos de que los casos que se encuentren en trámite se gestionen con base en la normativa vigente anteriormente.

Una vez concluido dicho plazo, y en pleno respeto a sus derechos laborales, pasarán a formar parte del Tribunal de Servicio Civil.

Esto es alarmante, ya que el nivel de especialización del TASC es quien ostenta la apelación actualmente, por lo que rango de experticia y especialización es medular para hacer transferencia de conocimiento. Sin embargo, al entrevistar a las señoras juezas del TASC se nos evidencia que el análisis realizado por la Asamblea Legislativa estuvo de cierta forma parcializado, ya que nunca se escucharon los argumentos de dicho tribunal, por lo que el paso de crear plazas para el TSC, cuando actualmente trabajan por dietas, no solo genera un costo extra para la Administración pública, sino que atenta también contra los principios básicos de eficiencia, eficacia, economía procesal, servicio público, actualidad de la sanción, entre otros.

Al establecerse este rango de especialidad por tantos años y luego eliminarlo, ha generado una curva de aprendizaje que es de alto riesgo por esto y por la nueva modificación normativa que se ha suscitado en los últimos años.

PRESCRIPCIÓN A NIVEL ADMINISTRATIVO

1. La figura de la prescripción ha sido desarrollada ampliamente, mucho más que la de caducidad. Esta afirmación se repite en todas las entidades, instituciones y autoridades que se investigaron.
2. Existe una imposibilidad estructural para unificar, a nivel administrativo, el inicio del plazo de prescripción. Esto tiene mucho que ver con el hecho de que existen demasiadas normas que establecen plazos especiales para la prescripción de las potestades de sancionar por parte del Estado, a sus funciones. Aunque se comprende que la génesis de estos plazos depende de la naturaleza de las tareas que desarrolla cada uno de los empleados públicos, aparenta haber una necesidad de unificación.
3. Por lo dicho en la conclusión número 2, la situación con acciones legales como la interrupción y la suspensión en materia de prescripción, son sumamente difusas. Esto hace que la aplicabilidad de lo que dice la norma, sea imposible, tanto para jueces como para abogados en ejercicio.

4. Es evidente, además, que cuando se interponen excepciones y defensas previas por parte del empleado, en las que se expone a la prescripción como una violación al debido proceso que se dio por parte de la administración activa, en la gran mayoría de los casos, se falla en contra y muchos de los análisis son superficiales, repetitivos y limitados a analizar fechas de notificación.

5. Otro asunto de importancia es que la normativa que desarrolla estos institutos legales no establece en todos los casos los tipos de notificaciones que deben darse y los plazos en días hábiles o naturales, esto genera que deba integrarse con otras normas, lo cual ocasiona que dependa cada caso del punto de vista de los jueces, que, aunque se guían por la jurisprudencia, pueden cambiar de línea argumentativa en cualquier momento, lo cual genera inseguridad jurídica.

CADUCIDAD A NIVEL ADMINISTRATIVO

1. El análisis de este instituto legal ha sido de muchísima complejidad. La caducidad a nivel administrativo, casi no se aplica, es poco alegada y, por ende, tiene escaso desarrollo normativo.

2. Por lo esbozado anteriormente, la corroboración de la caducidad no obtuvo mayor resultado, ya que es insuficiente a nivel administrativo.

Así las cosas y en aras de dar respuesta a la pregunta ¿Entienden los jueces de Costa Rica y órganos administrativos, ¿cuál es el régimen de prescripción aplicable al procedimiento administrativo disciplinario según la ley, la doctrina y la jurisprudencia? Se podría contestar que se tiene una noción general, superficial y de poco análisis por parte de los órganos administrativos, cosa que difiere a nivel judicial. Sin embargo, al ser la sede administrativa la que genera los procesos judiciales que luego se realizan, la problemática encontrada termina repercutiendo en los estrados judiciales.

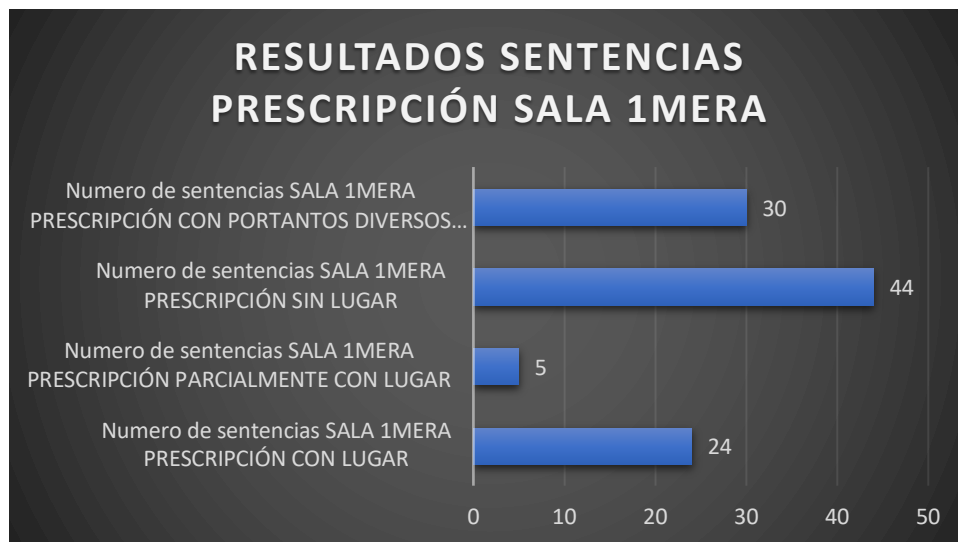
B. FUENTES FORMALES: JURISPRUDENCIA JUDICIAL.

1. JURISPRUDENCIA SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. (ANEXO 2.1.1 Y 2.1.2)

A. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA EN SALA PRIMERA (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA):

El total de sentencias analizadas fue de 103, cuyos resultados son:

Figura 16

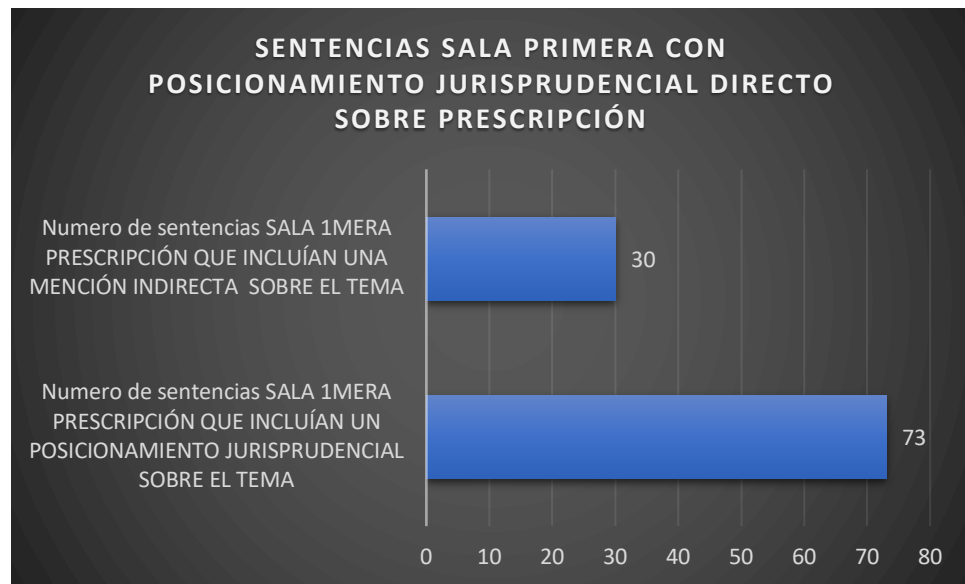


Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

Del gráfico, logramos observar que, en temas de prescripción de la potestad disciplinaria, un 45% de los asuntos fueron declarados parcialmente sin lugar, y por su parte, un 25% fueron declarados con lugar.

Por otra parte, el análisis realizado posibilita entender si los asuntos estudiados contenían un posicionamiento jurisprudencial sobre prescripción de la potestad disciplinaria, o bien, si el asunto se tocaba de manera indirecta:

Figura 17



Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

Así las cosas, podemos observar que un 75% de los asuntos incluían un posicionamiento jurisprudencial sobre el fondo del tema tratado.

En cuanto a las conclusiones de fondo, podemos señalar que se hallaron contradicciones jurisprudenciales en cuanto al manejo de la figura (sobre todo respecto a la forma de interpretar el plazo de ejecución de la sanción -si es de prescripción o de caducidad, o bien cual debería ser ese plazo-.

Asimismo, se encontraron líneas orientadoras predefinidas, por su parte, se encontraron líneas homólogas de acuerdo al régimen especial sancionatorio del que se trataba (de la LOCGR, de la LGP, etc.).

Líneas jurisprudenciales generales sobre prescripción y hallazgos contradictorios:

- El Tribunal de instancia puede entrar a conocer sobre la prescripción, siempre que esta haya sido alegada en la demanda, aunque no se mencione en el recurso en cuestión.
- Una vez finalizada la investigación preliminar del procedimiento, se debe proceder con el traslado de cargos del procedimiento, con ello, se cuenta con un mes desde que el órgano director recibe el informe de la investigación preliminar para proceder a notificar el traslado de cargos. Al respecto, **la LGAP, no cuenta con una disposición expresa donde se señale el momento a partir del cual se tendrá por iniciado el procedimiento administrativo, pero se ha entendido a partir de los ordinales 140,239 y 240 ibidem, con relación al 296 del Código Procesal Civil, norma vigente al momento que acontecieron los hechos objeto del presente proceso (actualmente es el artículo 36.2 del actual Código Procesal Civil), que con la notificación de la respectiva resolución que contiene el traslado de cargos se tiene por iniciado.**

Luego del extenso análisis, queda la duda a los suscritos lectores, si ese plazo de un mes para iniciar el procedimiento, luego de recibido el informe del procedimiento preliminar es el mismo en procedimientos especiales cuyo plazo de prescripción puede ser de 2 a 5 años.

Con la nueva ley de empleo público se define que el procedimiento prescribirá si permanece paralizado un mes; al respecto, se confunde prescripción con caducidad.

- En la sentencia N.º 000130-F-TC-2023, el Tribunal de Casación maneja los siguientes plazos del procedimiento:
 - **Apertura del procedimiento: Opera un plazo de prescripción** de un mes (art. 603 del CT, actual 414 de esa normativa), salvo norma en contrario.
 - **Tramitación del procedimiento:** con plazos ordenatorios de dos meses, y en **cuya inercia puede operar la figura de la caducidad** del procedimiento prevista en el mandato 340 de la LGAP, sin perjuicio de infracciones a la máxima de justicia administrativa pronta y cumplida

➤ **Ejecución del acto firme**: que consiste en el término para ejecutar el contenido del acto sancionatorio de disciplina, **regido actualmente por la figura de la caducidad de un año.**

Sin embargo, otras sentencias contradicen directamente este posicionamiento.

- Dentro de los hallazgos relevantes, se observó una fuerte diferencia de criterios entre el Tribunal de Apelaciones de lo Contencioso, y el Tribunal de Casación de lo Contencioso:

Existe una posición contraria entre el Tribunal Contencioso Administrativo y Tribunal de Casación de lo Contencioso, ello respecto a cómo debe interpretarse el plazo para ejecutar la sanción; para casación es de caducidad, y para el tribunal es de prescripción pues la norma así lo establece.

Señala textualmente el Tribunal de Apelaciones:

En ese sentido, cabe señalar que, con el respeto de siempre, esta Sección VI estima que, en esa fase de emisión de acto final dentro del procedimiento, se está frente a un supuesto de prescripción. Empero, es claro y contundente que ha de imponerse, en este caso, la postura de la Sala Primera en ejercicio de las competencias de Tribunal de Casación, por lo que, para estos efectos, ha de analizarse el alegato de la accionante en la supuesta preclusión de la potestad para [sic] adoptar el acto final dentro de la causa administrativa, acorde al ordinal 603 del CT (actual 414). En esa dimensión, el Tribunal Casacional ha estipulado que la temporalidad regulada en esa norma, al margen de la denominación que realiza ese precepto (prescripción), se trata de una caducidad. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04033-2023)

Se señala por el Tribunal de Casación que el plazo de caducidad es el aplicable a la ejecución de la sanción, pues el de prescripción admite interrupciones, lo cual no puede suceder con la ejecución de la sanción: la inercia administrativa se regula por los institutos propios del Derecho Administrativo, como lo es la caducidad del procedimiento, regulada en el canon 341 de la LGAP. Por ser un plazo de

caducidad, entonces, el que resulta aplicable a esta suerte de relaciones, al socaire del otrora numeral 603 del CT, no es procedente computar el plazo perentorio mensual nuevamente, desde que se emite la recomendación del órgano director, pues ello conllevaría, implícitamente, aplicar las reglas de la prescripción, cual es el caso de la interrupción, pues se estaría concediendo dicho efecto a la apertura del procedimiento, así como un efecto suspensivo a su tramitación.

- El inicio del procedimiento administrativo interrumpe el plazo de prescripción.
- Los dos supuestos que son necesarios para que converja la figura extintiva de la prescripción, a saber, en primer término, la inercia del titular del derecho o la potestad en hacerlos valer dentro del tiempo fijado por el ordenamiento jurídico al efecto y, en segundo lugar, que el sujeto contra quien se pretende el ejercicio de ese derecho o potestad reclame la prescripción.

Así las cosas, la sentencia N.º 00074 – 2022, resulta interesante desde dos enfoques:

A. Establece dos posibles **escenarios en los que se puede dar la prescripción, el primero corresponde al plazo que transcurre entre la investigación preliminar y el curso del proceso; y el segundo, que se refiere al plazo propio de duración del proceso.**

Esta última posición es confusa, pues durante la tramitación del proceso lo que podrían generarse son caducidades.

B. Explica que para acoger una prescripción la alegación debe ser precisa sobre a cuál específica prescripción (la de que fase del proceso) se refiere; ello so pena de declarar una incongruencia.

Esta última parte, a juicio de los suscritos redactores nos resulta una interpretación excesivamente legalista.

- En algunos casos desde la propia sala se toman a la ligera los términos de prescripción y caducidad, y se les da un uso en una suerte de sinónimo, cuando representan institutos totalmente diferenciados y con consecuencias jurídicas

distintas; a esos efectos leer el tratamiento que le brinda la sentencia N.º 000239-F-TC-2021.

- En aquellas sanciones impuestas en sede administrativa que sean impugnadas en sede judicial, cuando dicha sede confirme la sanción (por ejemplo, despido), el plazo para que la Administración pública adopte la sanción impuesta y confirmada judicialmente, es el de ejecución de sentencia: 10 años.

- **El 3 de abril de 2019, el Tribunal de Casación varió la línea jurisprudencial, específicamente en la resolución 48-F-TC-2019.** Se cambió la línea jurisprudencial y dio a la figura de prescripción establecida en el artículo 603 (actual 414) del CT como de caducidad, impidiendo que existieran actuaciones que interrumpieran el plazo para ejercer esa potestad disciplinaria.

- Conforme lo dicta la ley prescriben los derechos y caduca el procedimiento, de manera que el procedimiento no prescribe, sino que caduca.

Así las cosas, es posible enlistar los diferentes momentos en los que la sentencia N.00145 – 2020 explica que se aplica cada figura:

- **Entre la notificación del auto de apertura y hasta la emisión del acto final de despido:** se explica que aquí solamente aplica un plazo de **caducidad**.

- **Prescripción del inicio del procedimiento: si el procedimiento no inicia dentro de los 30 días en los que se tiene conocimiento de la causa** por parte del jerarca se aplica la figura de prescripción de la potestad disciplinaria.

- **Caducidad del procedimiento ya iniciado: conforme al 340 de la LGAP, si se estanca por más de 6 meses** aplica la respectiva caducidad.

- **Prescripción de la ejecución de la sanción: una vez dictado el acto final, el jerarca cuenta con el plazo de un mes para ejecutar la sanción. Esta conclusión ha sido contrariada en otras sentencias, que señalan que el plazo de adopción de la sanción es de caducidad, y corresponde a 4 años; esto es una clara contradicción jurisprudencial.**

- En la sentencia N.º 00145 - 2020, se origina una contradicción del Tribunal de Casación, pues en esta ocasión alegó que el plazo luego del dictado del acto final, lo que opera es un plazo de prescripción:

El cómputo de ese plazo se produce hasta que la resolución o auto inicial es debidamente notificado al administrado. Luego, si el procedimiento administrativo se inicia, con aquella notificación dentro del plazo de los treinta días, ya no corre plazo de prescripción, sino que durante todo el plazo que dure el procedimiento, lo posible es que opere la caducidad conforme lo dispone el artículo 340 de la LGAP, **y es hasta luego del dictado del acto final, que vuelve a correr el plazo de prescripción de la potestad sancionatoria.** (Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Resolución N.º 00145 - 2020).

- La prescripción del ejercicio de esa potestad no es uno de los presupuestos revisables de oficio por parte de las personas administradoras de justicia, como lo son otros elementos tales como la capacidad, la legitimación y el interés.
- Las medidas cautelares y sus respectivas prórrogas no interrumpen el plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria.
- En la resolución N.º 00072 – 2020, el tribunal, señala que no es dable aplicar supletoriamente el CT a las relaciones de empleo público, ello pese a que en otras sentencias admite abiertamente ese proceder.
- La prescripción del ejercicio de la potestad disciplinaria refiere al plazo que fija el ordenamiento jurídico para que el titular de la potestad correctiva adopte las medidas necesarias, a fin de establecer la apertura del procedimiento sancionatorio y con este determinar la pertinencia o no de la imposición de una sanción.
- Existe la imposibilidad de que la prescripción y la caducidad se deriven de normas reglamentarias o jerárquicamente inferiores. Lo anterior, porque dichas figuras extintivas poseen reserva de ley.
- En conclusión, no debe confundirse el plazo prescriptivo que establece un límite temporal para el dictado del acto final del proceso administrativo disciplinario con el término para adoptar el acto firme, “que en este caso particular resultaría del conocimiento de la apelación formulada por el funcionario y que se encuentra regido

por otras regla”. Lo relativo a la fase recursiva no se aborda por medio de la figura de la prescripción, por tanto, el recurso se declara con lugar.

- La sentencia 00110 – 2015, aporta tres nociones conceptuales de relevancia:
 1. Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora: Se refiere al momento cuando la administración tiene conocimiento de que se ha cometido una falta y a partir de allí empieza a correr el plazo durante el cual puede iniciar un procedimiento para determinar si procede o no una sanción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00110 - 2015)
 2. Caducidad del procedimiento sancionatorio: Se refiere al momento cuando la Administración inicia dicho procedimiento, mediante el cual tomará una decisión final emitirá un acto final. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00062 - 2015)
 3. Prescripción de la ejecución sancionatoria: Atañe al plazo con que cuenta la Administración para poder ejecutar la sanción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00110 - 2015)
- Respecto al tema de que no es posible alegar caducidad cuando el procedimiento administrativo solo está pendiente de que se dicte el acto final, pese a que se superen los seis meses del 340 de la LGAP; es una posición jurisprudencial contraria al derecho constitucional de justicia pronta y cumplida y de seguridad jurídica, pues se han visto casos en los cuales la autoridad administrativa tarda plazos extensos en dictar dicho acto final, y el administrado no tiene medio de protesta.
- Por otra parte, es igualmente criticable que no se computen plazos de caducidad o prescripción cuando el acto final es impugnado y se encuentra en fase recursiva; lo cual también violenta el derecho constitucional de justicia pronta y

cumplida, y de seguridad jurídica, pues en ocasiones dichas resoluciones tardan varios años.

Hallazgos sobre la LOCGR:

En cuanto a este régimen especial, establece una prescripción diferenciada para faltas leves o graves contra la hacienda pública, el deber de probidad y la ley anticorrupción, al respecto, se procedió a realizar un análisis de cuales actuaciones objetivas se interpretan que calzan dentro de dichos supuestos. A manera de crítica, muchas veces se incluían supuestos cuya interpretación nos pareció muy forzada para incluirla dentro de dicho régimen.

- Las actividades de contabilidad realizadas por el funcionario público en cuestión pertenecen al ámbito de control y fiscalización de la Hacienda Pública,
- En asuntos de la LOCGR, el cómputo inicia desde el acaecimiento de los hechos o desde que el funcionario competente tenga conocimiento de aquellos y pueda dar inicio al procedimiento y, una vez ocurrida la intimación de cargos al funcionario investigado, el plazo prescriptivo comienza a correr de nuevo, es decir, el quinquenio reinicia su cómputo hacia futuro, sin que el lapso transcurrido antes de esa actuación procedimental pueda ser considerado, esta regla se aplica para interpretar el cómputo del plazo a la luz de cualquier fuente normativa.
- Para endilgar un plazo de prescripción especial respecto a un cuerpo normativo específico, como la LOCGR, se debe informar al funcionario que se le están imputando faltas a dicho cuerpo normativo.
- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR, por considerarse que utilizar el periodo de huelga para salir del país es una falta al deber de probidad.
- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR a funcionario municipal que aprovechó su cargo para realizar construcción en su casa, esto se consideró una falta al deber de probidad.
- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR por considerarse que utilizar uso de un documento adulterado para justificar una ausencia y obtener la remuneración de ese día, representa una afectación a la Hacienda Pública.

- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR por tratarse de un caso en el que hubo uso indebido de recursos públicos y representa una afectación a la Hacienda Pública.

- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR por infracciones de las políticas de crédito de la institución, estos que se entienden inmersos dentro de la normativa de control y fiscalización superiores; esto representa una afectación a la Hacienda Pública.

- A raíz el artículo 71 de la LOCGR de nuestro ordenamiento jurídico deja de configurar un criterio subjetivo y se pasa a un criterio objetivo. De este modo, se señala: Lo que interesa a fin de su determinación no es la condición jurídica del sujeto, sino la naturaleza de la conducta llevada a cabo por el funcionario público que se estima constitutiva de falta, en el tanto esté relacionada con las tareas de control y fiscalización de fondos públicos. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00257 - 2020)

- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR por uso de una certificación médica falsa para justificar una ausencia y obtener remuneración, acciones que se entienden inmersas dentro de la normativa de control y fiscalización superiores, dado que el salario de dicho funcionario proviene de fondos públicos; esto representa una afectación a la Hacienda Pública.

- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR por acciones relativas al uso y custodia de bienes propiedad del Estado para un fin distinto al correspondiente en su gestión de funcionario público, lo cual se relaciona con el manejo de la Hacienda Pública Municipal.

- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR por cobros indebidos de un policía penitenciario, lo cual se relaciona con el deber de probidad.

- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR por las funciones que desempeña la trabajadora que son como jefe de asesoría legal y asesora de la junta directiva, y con relación a las faltas que ésta cometió que están relacionadas con requisitos de la contratación y aspectos de control interno; esto es considerado que entra dentro del régimen del artículo 71 de la LOCGR.

Hallazgos sobre el Régimen del Servicio Civil:

- Según el tipo de procedimiento especial del Régimen del Servicio Civil, en los casos de denuncias contra docentes no se requiere una investigación preliminar, sino una simple ratificación de la denuncia por parte de los quejosos.

- En los asuntos del régimen del servicio civil, cuando ya la denunciante confirmó la denuncia, no se requiere llamarla por segunda vez cuando se haya aperturado el procedimiento, el plazo comienza a correr desde la apertura del procedimiento.

- La sentencia 000048 - 2019, contiene algunas diferencias relevantes a rescatar entre la figura de prescripción y caducidad:

- De la figura de prescripción, se entiende que el derecho precluye, no nace con un término preestablecido y opera cuando el titular del derecho no lo aplica o cuando no es reconocido por el obligado en el transcurso de tiempo que está previsto por ley; el cómputo de tiempo se puede ver interrumpido por medio de actos jurídicos distintos establecidos en la ley, cuando se interrumpe se reinicia con el conteo del tiempo para la aplicación del plazo prescriptivo; solo puede ser declarada por solicitud de parte beneficiada y los plazos tienden a ser largos y prolongados.

- La caducidad opera debido a la inactividad respecto a un comportamiento en específico que se encuentra estipulado en una norma; la extinción del derecho se encuentra prefijado: ocurre si se realiza o no el acto que está establecido en la ley y no hay posibilidad de interrupción; está condicionado a la realización de un acto jurídico delimitado por una norma; siempre es declarable de oficio y los plazos tienden a ser cortos rígidos y perentorios.

- El plazo para ejecución de la sanción corresponde a uno de caducidad, cuyo plazo no puede ser el fijado por el CT:

De conformidad con el precepto 9 inciso 1 de la LGAP, el ordenamiento jurídico es independiente de otras ramas del derecho y solamente en el caso que no exista norma administrativa aplicable,

sea escrita o no escrita, se aplica el derecho privado y sus principios. Según se expondrá de seguido, sí existe norma administrativa escrita aplicable al sublite, por lo cual, al acudir al método de integración normativa, aquella norma pública prevalece sobre el derecho privado (cardinal 9 inciso 2) LGAP). Tampoco resulta atendible la tesis del Tribunal de instancia en cuanto a que la ejecución debe materializarse en un plazo prudencial, sin definir cuál, en tanto una interpretación en ese sentido podría dar pie a soluciones meramente casuísticas, violatorias de los principios de igualdad y seguridad jurídica, aunado a que resultan contrarias a la doctrina expuesta en el Considerando precedente. Ahora bien, la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República no contiene norma expresa que disponga un límite temporal a la potestad de ejecución de la sanción impuesta conforme a ese régimen disciplinario especial. Tampoco existe otra norma legal que regule algún plazo de caducidad para que la Administración ejecute una sanción firme y que, por paridad de razón, pueda aplicarse analógicamente al subjúdice. Por ende, en atención al orden de prelación de las fuentes de integración normativa dispuesto en el artículo 9 supracitado, para suplir la laguna comentada debe acudirse al cardinal 156 de la LGAP, que en lo de interés al caso concreto dispone: "(...) 3. Los actos desfavorables al administrado podrán ser revocados, aun si ya son firmes para el particular, previo dictamen de la Contraloría General de la República. // 4. La potestad de revocación consagrada en el párrafo anterior caducará en cuatro años". La norma transcrita expresamente se reconoce a la Administración la potestad de revocar (extinguir) actos desfavorables al administrado, incluso aún si éstos ya han alcanzado firmeza, potestad sujeta a un límite máximo temporal de cuatro años. Ahora bien, estima este Órgano casacional, el precepto de cita deviene aplicable analógicamente al subjúdice toda vez que, entratándose de la caducidad de la potestad de ejecución de un acto de naturaleza desfavorable –como lo es el acto final

disciplinario-, la consecuencia jurídica de la inactividad de la Administración, quien no ejerce su potestad en tiempo, es precisamente el fenecimiento de ésta, en otras palabras, el decaimiento de la posibilidad de materializar el acto sancionatorio firme. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00066 - 2020).

- Si una resolución administrativa se impugna judicialmente y en sede judicial rechazan la impugnación, desde la notificación comienza a correr el plazo de ejecución de la sanción, por lo que es un plazo de caducidad y se define en cuatro años.
- Como parte de las contradicciones encontradas, en la sentencia No. 000104-A-S1-2017, se señaló que, en la etapa de adopción de la sanción, el plazo de a aplicar es el mismo que se señale para el respectivo procedimiento; lo cual contraría las posiciones respecto a que ese plazo es de caducidad de cuatro años.

Hallazgos sobre el Régimen Policial (LGP):

Este régimen tiene un procedimiento especial, que establece faltas leves (que prescriben en un mes) y graves (que prescriben en dos años). Una parte de las situaciones polémicas analizadas sobre este régimen es que no define cómo o cual plazo debe darse a la ejecución de la sanción, o bien, a la etapa de investigación.

- En los asuntos de la LGP, el acto final que podría ser impugnado en cuanto al despido o disciplina de un funcionario es el del ministro de ramo; por lo que el acto que emita el consejo de personal es solo preparatorio y no genera estado.
- En un procedimiento disciplinario al tenor de la Ley de Policía, se determinó como plazo de prescripción la duración excesiva de 20 meses en una investigación preliminar, esto sin explicar de cuanto debería ser ese

plazo máximo. Al respecto, como antes se dijo, la legislación no establece cual debe ser ese plazo de investigación preliminar para los procedimientos especiales de este tipo.

- La LGP se limita únicamente a señalar el plazo de prescripción de las faltas. Empero, es carente en cuanto a la regulación del plazo del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente a la imposición de sanciones a los miembros de las fuerzas de policía.

- El numeral 83 de la LGP (actualmente 87), no prevé expresamente más plazos de prescripción a aplicar en las distintas etapas que conforman los procedimientos administrativos sancionadores. Ante dicho panorama, el Tribunal de Casación estima que: Esa eventual laguna normativa debe llenarse aplicando el referido plazo bianual. Esto, considerando que esa disposición indica, de modo genérico, que las faltas graves prescriben a los dos años. Por consiguiente, una vez notificado el auto de apertura, el plazo de dos años se interrumpe, dejando sin efecto el tiempo transcurrido anteriormente, para que inicie un nuevo cómputo de éste. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00027 - 2022).

- Esta posición es contraria a la señalada en la sentencia N.º 00029 – 2020, que abiertamente señala: Por lo tanto, debido a que la LGPOL solo habla de un plazo de prescripción bianual, considera el Tribunal de Casación que no es posible aplicar dicho plazo de otra manera más que el ahí señalado. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020)cita

- A su vez, esto contraría la sentencia 000131-F-TC-2017, que señala: Se concluye que los artículos 83 de la LGP y 71 de la LOCGR no regula el plazo de prescripción aplicable a las otras etapas de los procedimientos administrativos disciplinarios. Ante dicha laguna jurídica, se debe cumplir el principio de autointegración del derecho administrativo y extender los plazos de prescripción contemplados en la norma específica (en este caso serían 2 años porque se está ante el régimen de prescripción de los cuerpos de policía) a todas las etapas que

integran. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00038 - 2018). cita o parafraseo

- Se explica que con base en el artículo 83 de la LGP en cuanto al plazo para aplicar la potestad disciplinaria a los miembros de las fuerzas policiales la prescripción es de un mes para las faltas leves y de dos años para las faltas graves, tomando en cuenta que la prescripción se interrumpe cuando inicia el procedimiento disciplinario.

- Otra muestra de las contradicciones encontradas se da en la sentencia N.º 00110 – 2015, en la cual el Tribunal de Casación considera que la figura aplicable al plazo para iniciar un procedimiento sancionatorio no es la prescripción sino la caducidad; lo cual es contrario a todo hasta lo aquí señalado.

Hallazgos sobre el Régimen de la CCSS (NRLCCSS):

- En los asuntos disciplinarios de la CCSS, el plazo de dos meses para dictar recomendaciones es ordenatorio, por lo que el plazo de prescripción del mes aplica solo para el órgano decisor; este es un procedimiento especial.
- El plazo para concluir el procedimiento administrativo disciplinario es de tres meses, contado a partir del traslado de cargos (resolución inicial).
- La normativa de relaciones laborales de la CCSS no tiene un rango superior a de la Ley y la CP, por lo que para interpretar los plazos debe respetarse siempre la reserva de ley de la materia disciplinaria.
- En asunto disciplinario de la CCSS, se aclara que no se debe considerar como parte del cómputo de la prescripción el período de tiempo durante el cual el asunto es sometido a conocimiento a la Junta de Relaciones Laborales.

Hallazgos sobre el Régimen del Poder Judicial:

El procedimiento de los funcionarios judicial es de tipo especial, se establece en el artículo 211 de la LOPJ:

Existe una falta de regulación en los procesos disciplinarios que se llevan a cabo al tenor de la LOPJ, pues esta no establece una regulación respecto al plazo que puede transcurrir entre la investigación preliminar y la apertura del procedimiento; finalmente la jurisprudencia establece que ese plazo debe contemplarse de conformidad al 603 (actual 414) del CT -esto de forma supletoria.

- La sentencia N.º 00192 - 2020 resulta interesante pues señala los momentos en que puede operar la prescripción:

- La prescripción en el momento de la investigación del procedimiento, antes de la apertura de este. **En muy pocas sentencias se habla de este plazo de previo a la apertura del procedimiento, pero generalmente coinciden en que no se debe superar el mes entre el conocimiento de los hechos y la apertura del procedimiento.**

- La prescripción propia del procedimiento administrativo ya aperturado para establecer y comunicar la sanción (que generalmente es de un mes, excepto si se utiliza algún plazo especial como el de la LOCGR).

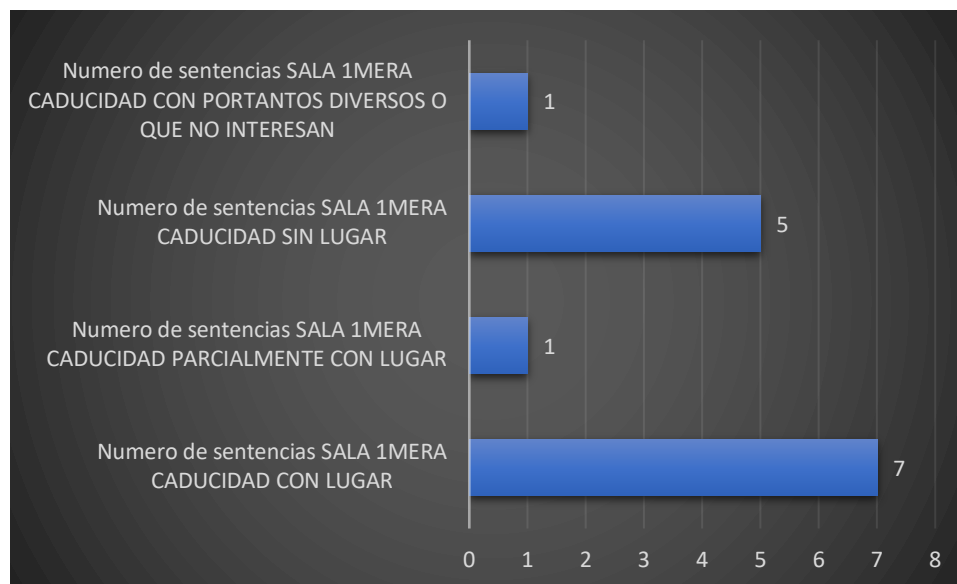
Continúa explicando la sentencia que el artículo 211 de la LOPJ, antes citado, no establece un plazo de prescripción para la investigación preliminar. Así, establece vía jurisprudencia que para llenar ese vacío normativo del 211 LOPJ que se debe aplicar supletoriamente el plazo del 603 del CT, es decir, de un mes

Más adelante se verá como la posición de la Sala para llenar el vacío normativo con el 603 (actual 414) del CT, es totalmente cerrada, al señalar que esa no es la manera correcta de hacerlo.

B. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE CADUCIDAD DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA EN SALA PRIMERA (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA):

El número total de sentencias analizadas y encontradas fue de 14; cuyos resultados son:

Figura 18

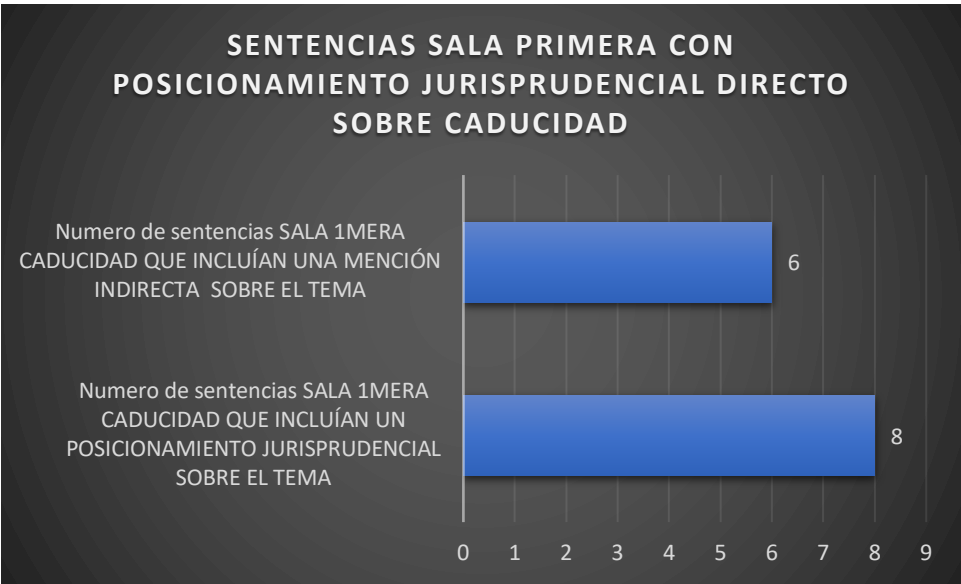


Nota: Fuente elaboración propia con datos de NEXUS.

De la totalidad de sentencias de caducidad, el 50% fueron declaradas con lugar.

Por otra parte, el análisis realizado posibilita entender si los asuntos estudiados contenían un posicionamiento jurisprudencial sobre prescripción de la potestad disciplinaria, o bien, si el asunto se tocaba de manera indirecta:

Figura 19



Nota: Fuente elaboración propia con datos de NEXUS.

Líneas jurisprudenciales generales sobre prescripción y hallazgos contradictorios:

- La sentencia 00004 – 2024, aporta nociones conceptuales relevantes:

Tabla 20

	Prescripción	Caducidad
¿Qué precluye/caduca?	Precluye el derecho	Caduca la acción
Forma de nacimiento	No nace con un término preestablecido. Prescribe por no ser ejercido por el titular ni reconocido por el obligado en el transcurso de un lapso temporal establecido legalmente.	Nace por la inactividad que se presenta respecto de un comportamiento específico expresamente señalado en una norma
Forma de ser declarada	Sólo a solicitud de parte	Siempre es declarable de oficio
Plazos	Largos o prolongados	Cortos, rígidos y perentorios

Sobre las etapas del procedimiento señala disciplinario señala:

1. Inicio del procedimiento disciplinario: Es la decisión que recae en el jerarca, según se deriva de los numerales 214, 221, 297 y 308 de la LGAP para la apertura del procedimiento, con el fin de establecer si procede o no imponer una sanción.

2. Tramitación: Es el plazo máximo que debe durar el procedimiento administrativo instaurado para establecer los hechos que permitan adoptar la decisión final, regulado en los numerales 261 en relación con el 319 y 340 de la LGAP. Es ordenatorio, no perentorio.

3. Imposición de la sanción: Es el límite temporal máximo que tiene el jerarca para que, una vez que sea rendido el informe por el órgano director se imponga la decisión final.

4. Ejecución de la sanción: Plazo para materializar la sanción impuesta.

Esta sentencia, además, da un giro total a la jurisprudencia judicial señalada en la parte de prescripción, e indica que el plazo del 414 del CT, en realidad es de caducidad y no de prescripción.

- La caducidad no se puede requerir cuando el procedimiento administrativo esté listo para fallo, lo cual es criticable desde el punto de vista de la seguridad jurídica.
- La caducidad no puede ser alegada cuando el procedimiento ha concluido por acto final.
- La caducidad tampoco podría surgir como consecuencia de que se dicte un acto final fuera del plazo de ley, ya que los plazos para ello son ordenatorios y no perentorios, pues se considera que se conformidad con el 66 de la LGAP las competencias públicas no se extinguen.
- No es procedente computar el plazo perentorio mensual una vez recibido el informe de conclusiones por el que el procedimiento se declaró caduco. En criterio de los redactores de esta investigación; esta acción conllevaría a aplicar

las reglas de la interrupción (propia de la prescripción) a la caducidad, lo cual es jurídicamente incorrecto.

- Se debe tener claridad en cuanto a la errónea equiparación de las figuras extintivas de prescripción y caducidad. Si bien, ambas son semejantes, poseen diferencias que no deben ser confundidas porque suscitan conflictos como el analizado. En la jurisprudencia se exalta la diferencia con respecto a su flexibilidad, por un lado, la prescripción ostenta un plazo flexible porque éste puede ser interrumpido o suspendido, mientras que el plazo de caducidad es sumamente rígido.

- El plazo de caducidad mensual contemplado en el numeral 211 de la LOPJ puede iniciar su cómputo en dos momentos diferentes del procedimiento administrativo. Si los casos ameritan investigación preliminar, el cómputo del plazo de caducidad inicia una vez que el órgano competente tiene bajo su conocimiento los resultados del informe de dichas pesquisas; pero, si hay casos que no requieren la realización de esta etapa facultativa (investigación preliminar), entonces el cómputo inicia desde que el órgano competente para sancionar tiene conocimiento objetivo de las presuntas faltas disciplinarias.

- **Se ha determinado que el plazo indicado en el canon 603 del CT es de caducidad, no de prescripción; esta interpretación varía muchísimo en la jurisprudencia analizada en prescripción de esta misma Sala, pues se establece que el 414 del CT es un plazo de caducidad, a su vez no explica si esa caducidad se refiere a la tramitación del procedimiento, -lo que variaría lo hasta aquí conocido por el 340 de la LGAP-, o si se refiere a caducidad de la ejecución de la sanción, -lo que variaría el plazo de cuatro años de caducidad que se ha venido aplicando por interpretación normativa.**

Esto revela una contradicción en la jurisprudencia del mismo tribunal, ya que no existe un criterio uniforme sobre si ese plazo corresponde a prescripción o caducidad

- Se reconoce la inexistencia de un plazo específico para la interposición de la denuncia en materia laboral; ante esa falta de regulación propia del régimen de empleo público de los funcionarios judiciales, el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria, entre la ocurrencia de los hechos y la apertura del procedimiento con la competencia disciplinaria, se debe computar de conformidad con lo dispuesto en lo que disponía el artículo 603 del CT.

- El plazo previsto en el artículo 211 de la LOPJ es de caducidad, cuyo cómputo de un mes inicia a partir del momento en que la Inspección Judicial determina que se está ante una posible falta disciplinaria por parte de un funcionario. Si dicha disposición no se cumple, opera el instituto de la caducidad.

- No es necesario que se alegue la caducidad en una etapa procesal determinada. Aunque algunos tribunales sostienen que debe hacerse en un momento procesal específico, esto no es correcto.

- Un requisito que se debe considerar para la declaratoria de caducidad es que ésta haya sido declarada o alegada dentro del procedimiento. Pero se aclara que esto aplica para la figura jurídica de la caducidad del procedimiento, no para la caducidad de la acción que da paso para iniciar la investigación de las faltas de los servidores judiciales. A juicio de los suscritos investigadores, esta apreciación es una ficción jurídica que contraviene directamente lo señalado en la sentencia 000048 – 2019.

- En temas de hostigamiento sexual, el RPISHSPJ establece que la investigación no podrá exceder de tres meses, pero dicho precepto normativo entra en colisión con el plazo de un año que prevé el artículo 211 de la LOPJ. Ante tal

conflicto de normas, se consideró que en asuntos relativos a hostigamiento sexual el plazo no es de prescripción, sino de caducidad, por lo que su acaecimiento haría fenecer la potestad disciplinaria y no tiene efectos interruptores. Además, destaca que por la antinomia y por el principio de jerarquía normativa, debe prevalecer el plazo mensual del artículo 211 de la LOPJ en contraposición del plazo trimestral regulado por el RPISHSPJ.

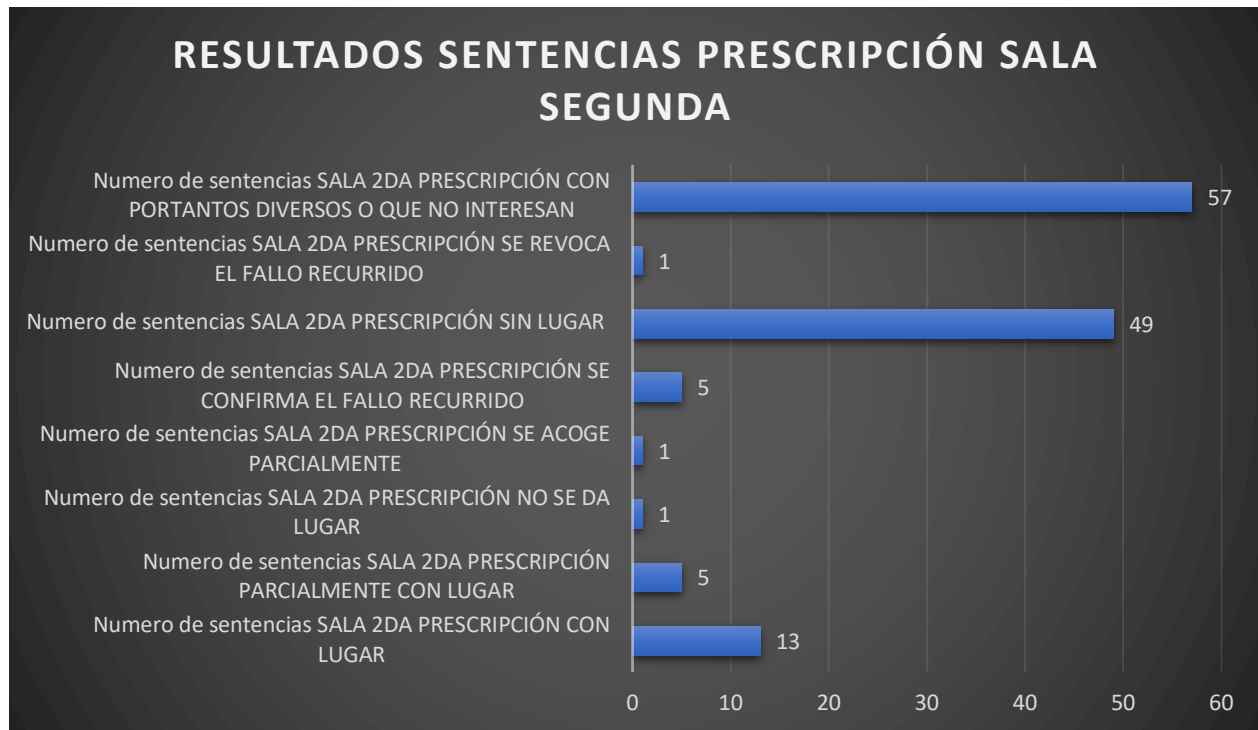
Esto supone un hallazgo de gran relevancia para efectos de la presente investigación, dado que en las sentencias analizadas a la luz del criterio A (prescripción), el máximo tribunal interpretó que el plazo del artículo 211 de la LOPJ corresponde a uno de prescripción, pero en la sentencia en 00141 – 2018, se indica que es de caducidad. Por lo tanto, esto revela una contradicción en la jurisprudencia del mismo tribunal, ya que no existe un criterio uniforme sobre si ese plazo corresponde a prescripción o caducidad.

2. JURISPRUDENCIA SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA (ANEXO 2.2.1 y 2.2.2)

A. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA EN SALA SEGUNDA:

La cantidad total de sentencias analizadas en prescripción de esta Sala fue de 132, cuyos resultados en cuanto a los por tantos fueron:

Figura 20

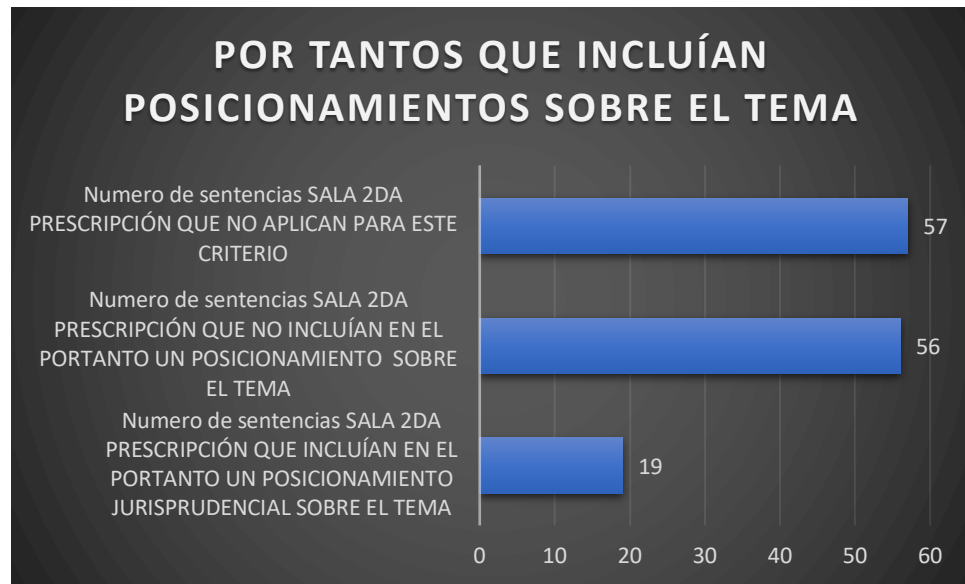


Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

De la anterior gráfica, es posible concluir que, un 43% de las sentencias contenían asuntos que no agregaban aspectos de profundidad para la investigación (esto es aspectos de interés; por su parte, el 37% de las sentencias fueron declaradas sin lugar.

Otro elemento interesante por conocer corresponde al de aquellos por tantos que incluían o no algún criterio sobre prescripción:

Figura 21



Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

De este gráfico, se obtiene que un 42% de los por tantos de las sentencias estudiadas contenía un posicionamiento sobre prescripción.

Líneas jurisprudenciales generales sobre prescripción y hallazgos contradictorios:

- La prescripción es un tema por tratar en los procesos ordinarios y no en los procesos sumarísimos.
- Cuando el patrono deba realizar un procedimiento sancionador, el plazo que señala el CT en el artículo 414 empieza a correr cuando se ha concluido con la investigación preliminar, ya que el jerarca tiene la posibilidad de ejercer la sanción.
- La jurisprudencia ha sido clara en cuanto a los alcances del 414 del CT; en el sentido de que prevé dos momentos, tal y como lo expuso el Juzgado, a saber: 1.- La intención de sanción debe notificarse a la persona trabajadora dentro del plazo de un mes. 2.- El mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la persona empleadora o el órgano competente, esté en posibilidad de resolver

(con la excepción que prevé). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00399 - 2024)

- La Sala segunda establece como parámetro válido la posibilidad de que se soliciten prórrogas para emitir el informe de la investigación, ello cuando concurren circunstancias especiales, para que, de esa manera, no se compute la prescripción en dicho plazo.

- En el momento de la emisión de la resolución 02298 - 2023, existía una laguna jurídica respecto al plazo para llevar a cabo la investigación preliminar, pues no se establecía claramente. La Sala Segunda estableció -generando inseguridad jurídica-: **La servidora investigada se refirió a los nuevos elementos probatorios el 19 de julio del 2017 y el informe final se rindió el 28 de agosto. Aunque entre esas diligencias transcurrió un período superior al mes, no necesariamente debe considerarse que la prescripción acaeció en perjuicio del poder disciplinador de la entidad empleadora. No todo plazo superior al mes conduce a la prescripción de la potestad disciplinaria, sino aquellos que resulten excesivos y fuera de la razonabilidad.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02298 - 2023).

Este asunto dichosamente fue zanjado con la nueva LMEP, en su artículo 21.

- En aquellas entidades públicas en las que existan juntas de relaciones laborales, el plazo prescriptivo comienza a correr no desde cuando el órgano director tenga conocimiento de los hechos (cuando le hayan dado parte del informe final de la investigación preliminar), sino, cuando dicha junta se haya referido a ese informe. Esta situación es grave a juicio de los suscritos redactores, pues en dichas juntas la conformación es bipartita, por lo que una parte lo componen los propios trabajadores, con esto, se pueden dar casos en los que el asunto pase meses suspendido sin que dicha junta se manifieste -como en el proceso del voto número 02360 – 2022-; **esto genera un alto grado de inseguridad jurídica, pues pueden pasar meses o años sin que el asunto avance, y sin que se aplique una pena de prescripción o caducidad, lo cual violenta el derecho constitucional de justicia pronta y cumplida.**

- **La Sala II indica que ha sostenido a lo largo del tiempo que el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria sigue corriendo a pesar de que el trabajador se encuentra incapacitado, ya que esto no genera ninguna indefensión a la persona trabajadora contra la potestad disciplinaria.**

- En aquellos casos en que la sanción a imponer sea el despido, aun tratándose de faltas de mera constatación, debe necesariamente instruirse el procedimiento administrativo disciplinario.

- En la resolución N.º 01989 – 2022, N.º se da una explicación detallada de los distintos momentos en los cuales es posible aplicar el plazo de prescripción (que no versa sobre algún régimen normativo especial); el caso es sobre la Universidad Nacional, y en él se señalan los siguientes plazos, **aportando como novedad, el plazo de prescripción en la etapa de investigación preliminar:**

- El plazo de prescripción dentro del procedimiento administrativo ordinario: **este plazo es novedoso y es una diferencia jurisprudencial grave, pues hasta este punto no se ha encontrado otro voto (además del voto del 2011 al que hace referencia este) que hable de la prescripción del procedimiento administrativo si este se paraliza por un mes.**

- El plazo para que el órgano decisor tome adopte la sanción recomendada: el cual es de un mes y comienza a correr desde que se le puso en conocimiento de lo obtenido de la investigación.

La sentencia de referencia lo explica así:

A ese tenor, es relevante traer a colación lo explicado en la sentencia 953, dictada a las 10:35 horas del 18 de noviembre de 2011. En dicho fallo se sostuvo: “Llegados a este punto, conviene distinguir entre varios momentos en que se puede presentar la prescripción. **El primero consiste en que el procedimiento administrativo tiene que empezar dentro del mes a partir de que se tenga conocimiento de los hechos. Luego, ya comenzada la pesquisa, si esta se paraliza injustificadamente por más de un mes, se produce la prescripción. Lo mismo ocurre si, concluida la investigación e instruido el expediente por el órgano instructor, el decisor no adopta el acto final dentro del mes siguiente a que esté en**

posibilidad de hacerlo (al respecto revítese nuestro fallo n.º 938-05). Es importante tener presente que el conocimiento patronal de la irregularidad que da inicio al cómputo de la prescripción es aquel que sea calificado, es decir, que no resulte superficial o genérico, o sea el mero rumor o comentario general, sino que debe ser preciso, exacto y cierto, particularmente cuando el tipo de falta es poco clara y requiere de una investigación preliminar o de un estudio de auditoría para determinar si existe mérito suficiente para abrir una causa disciplinaria (sobre este tema véanse las sentencias de este Despacho n.º 450-05 y 725-07). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01989 - 2022).

Este posicionamiento es novedoso, y genera un grado alto de inseguridad jurídica, y de contradicción con todo lo señalado en Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, según la cual, en el momento de la tramitación del proceso no se puede dar prescripción algún, sino solamente se pueden alegar caducidades de conformidad con el artículo 340 de la LGAP (excepto si lo único que falta en el expediente es el acto final).

- **En la resolución 01174 – 2022, se establece la línea para Sala Segunda respecto al plazo de ejecución de la sanción adoptada, el cual según explican es un plazo de caducidad de un año que se computa desde la comunicación del acto final y se basan en la norma del 415 del CT.**

Esta interpretación dista mucho de la explicada por Sala Primera, para la cual el plazo para ejecución de la sanción impuesta es de cuatro años (también de caducidad), y lo regulan por construcción normativa de diferentes normas de la LGAP.

- La Sala II expone la imposibilidad de aplicar dos plazos de prescripción diversos a un mismo asunto y señala que el plazo que debe aplicarse a todas las etapas del proceso -sea instrucción, investigación, imposición y ejecución de la sanción- siempre será solo uno, aquel que se ajuste al caso concreto. Es decir, en plazo de prescripción que se aplique a alguna etapa del proceso, se debe aplicar a

todas en las que sea posible que surja alguna prescripción; si es el de alguna ley especial debe aplicarse ese, o bien, el del CT.

- El procedimiento de investigación de los hechos para determinar una falta es uno que se exige para las entidades públicas, para las cuales rige el derecho administrativo y no para las empresas del Estado -las cuales se rigen por el derecho privado salvo norma en contrario-, por lo que en el caso de dichas empresas la prescripción comienza a correr desde que se tiene conocimiento de la falta -ello sin la necesidad de un procedimiento administrativo previo- (excepto norma especial en contrario).

- En la resolución N.º 00001 – 2017, la Sala Segunda estableció un parámetro que contradice todo lo dispuesto hasta este punto, pues al respecto, en esta resolución se superó el plazo de un mes para aperturar el procedimiento administrativo desde que se emite el informe de la investigación preliminar; la justificación que brinda la Sala es que, en medio del resultado de la investigación y la notificación del procedimiento, se emitió una medida cautelar:

Con respecto a lo anterior, expresa la Sala II que no lleva razón el argumento de la accionante; véase que el 16 de abril de 2008 se solicitó la investigación preliminar, los resultados de la investigación se rindieron el 28 de abril de 2008 y el 19 de mayo se conformó el grupo de personas que iban a fungir como órgano director. Asimismo, en esta misma fecha se ordenó una medida cautelar sobre la persona trabajadora para su suspensión con goce de salario durante dos meses. Luego, el 29 de mayo de 2019 se dictó la resolución inicial, la cual fue notificada el 2 de junio del mismo año. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00001 - 2017)

Hallazgos sobre la LOCGR:

- En la sentencia 01598 - 2023, hallamos que la Sala II en un caso denegó aplicar la prescripción especial de la Ley de General de Control Interno y de la Ley Anticorrupción y Enriquecimiento ilícito, **a una funcionaria que utilizó un periodo de incapacidad para salir del país; al respecto, la sala señala que de estipularse esas infracciones en la regulación de control interno que justifique**

la aplicación de una ley especial: Al respecto, no se menciona cuál es la infracción prevista en el ordenamiento jurídico de control interno que justifique la aplicación de norma especial, en este caso de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, motivo por el cual se considera que la decisión del juzgador de instancia de aplicar el plazo previsto en el canon 414 del CT es acertada. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 1878 - 2023)

Este posicionamiento es una clara contradicción del posicionamiento de Sala Primera sobre este tema, la cual en casos idénticos si ha aplicado ese régimen especial.

- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR a una funcionaria bancaria por negligencia en la salvaguarda de los fondos públicos al no cerrar la caja de forma eficiente y eficaz, apegándose a la normativa, ya que en apariencia manipuló el sistema FINESSE al ingresar información incorrecta del dinero que estaba bajo su cuidado y resguardo. Le atribuyó también haber faltado al deber de probidad por no “administrar” los fondos públicos con apego a los principios de legalidad, eficiencia y economía, por no haber hecho el reporte del faltante de dinero, lo cual se consideró como una afectación a la Hacienda Pública.

- En la sentencia N.º 01150 – 2019, se encontró otro caso en el cual la Sala Segunda denegó aplicar el plazo especial de LOCGR y de la LGCI, contra funcionario que utilizó documentos falsificados para justificar ausencias a su trabajo. Este posicionamiento es una clara contradicción del posicionamiento de Sala Primera sobre este tema, la cual ha sido mucho más laxa en la aplicación de este régimen especial e incluso lo ha aplicado bajo supuestos iguales al de este caso.

- Se deniega aplicar prescripción de cinco años de la LOCGR a un trabajador electricista que liquidó incorrectamente viáticos, De acuerdo con lo anterior, no puede aplicarse la prescripción especial de la LOCGR en su artículo 71, puesto que no se cumplen con los requisitos, los cuales son:

1. Ser funcionario de la administración pública que tenga disposición sobre los fondos públicos.

2. Que su falta transgreda la LOCGR o el ordenamiento de control y fiscalización (ordenamiento que define el artículo 8 de la LOCGR, el cual se ha citado en reiteradas ocasiones).

- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR a un funcionario bancario por incumplimientos a las leyes, políticas, normativa y trámites en los procedimientos, aprobación y seguimientos de créditos, así como la aplicación de prórrogas, cobros de kilometraje y viáticos, lo cual se consideró como una afectación a la Hacienda Pública.

- Se deniega aplicar prescripción de cinco años de la LOCGR a un trabajador municipal que envió a reparación un vehículo municipal a otro taller diferente del vigente en la garantía de reparación, generando un gasto de dinero por concepto de reparaciones que no debieron haberse realizado; al respecto se explica que esta prescripción especial aplica solo para los funcionarios públicos que tengan manejo o administración sobre la hacienda pública.

- Se aplica prescripción de cinco años de la LOCGR a un funcionario por apropiación de montos que justificó como rubros de viáticos por viajes que realmente no realizó, lo cual se consideró como una afectación a la Hacienda Pública, pues esos viáticos eran fondos públicos. **Esta sentencia (01466 – 2016) es abiertamente contradictoria al voto N.º 01734 – 2019, toda vez que en esta se admite la aplicación del artículo 71 de la LOCGR a un funcionario por el simple hecho de manejar y liquidar viáticos.**

- En la resolución N.º 00464 – 2016, la Sala II incurrió en una contradicción respecto a las resoluciones N.º 02080 – 2020, N.º 01279 - 2020, N.º 00248 – 2019, N.º 00799 – 2018 de esta misma sala; dado que, en este caso, en lugar de aplicar la prescripción quinquenal, se aplicó la de un mes, pese a que la naturaleza de las faltas fueron irregularidades en las funciones bancarias.

Hallazgos sobre el Régimen del Servicio Civil:

- Lo señalado en el artículo 57 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Educación Pública respecto al plazo de tres días para que el jefe comunique al Departamento de Personal las faltas cometidas que ameriten suspensión o despido, se señala que ese no es un plazo de prescripción, sino uno

ordenatorio para hacer más célere el proceso. Al respecto, no entienden los redactores de esta tesis en qué se basa la Sala para emitir dicha conclusión respecto a ese plazo.

Hallazgos sobre el Régimen Policial (LGP):

- En cuanto a los asuntos de este régimen especial, razona la Sala II, que debe aplicarse el artículo 211 de la LOPJ:

La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00743-2024)

- Indica la Sala II que esta normativa **contempla tres plazos en los cuales puede acaecer el plazo de prescripción**, siendo estos:

1. El inicio del procedimiento administrativo, donde el Poder Judicial tiene un mes desde el conocimiento de la comisión de la falta.
2. En la realización de la investigación respectiva, el órgano instructor tiene como plazo un año.
3. Con la conclusión de la investigación, el órgano decisor tiene un mes para emitir el acto final.

Hallazgos sobre el Régimen del Poder Judicial:

- En un caso disciplinario del Poder Judicial, se explica que la interposición de una acción de inconstitucionalidad sobre un tema que se discuta en el fondo del caso no suspende per sé el plazo de prescripción, lo que, si lo suspende, es la admisión del recurso y la publicación de la admisión en el boletín judicial.

B. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE CADUCIDAD DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA EN SALA SEGUNDA:

La totalidad de sentencias analizadas en este ítem fue de 24 en total, cuyos resultados predominantes son:

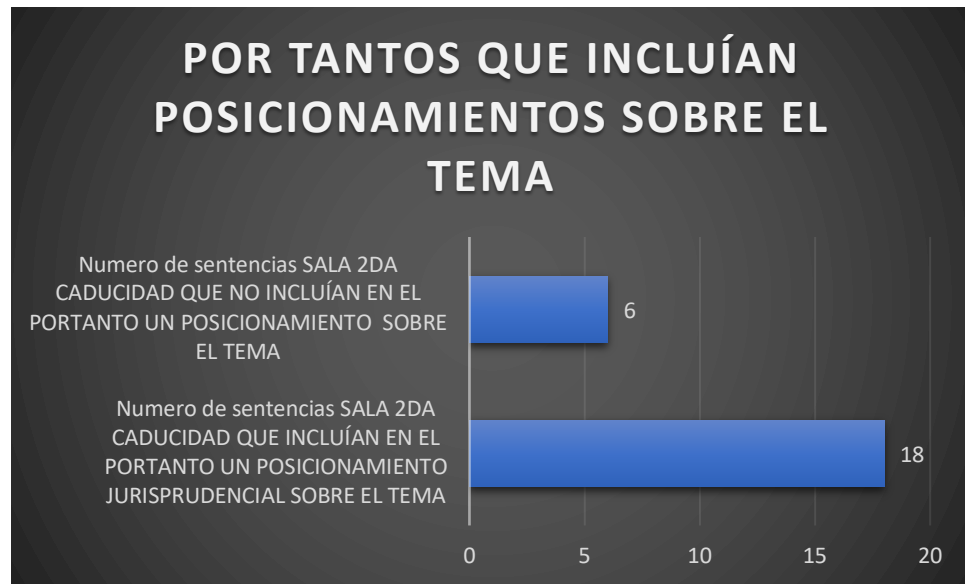
Figura 22



Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

De la totalidad de las sentencias analizadas, apenas un 29% fueron declaradas con lugar, y a más de un 50% no se le dieron lugar.

Figura 23



Nota: Fuente: Elaboración propia con datos recabados de NEXUS.

En cuanto a las sentencias y posicionamientos relevantes sobre caducidad, el 75% de las sentencias estudiadas contenían algún posicionamiento relevante sobre el fondo del tema de estudio.

Líneas jurisprudenciales generales sobre prescripción y hallazgos contradictorios:

- La Sala explica que la caducidad debe ser alegada dentro del procedimiento administrativo, para luego ser conocida en la parte judicial.
- Las medidas cautelares no interrumpen el plazo de prescripción; asimismo, cuando un procedimiento administrativo caduca, la medida cautelar que fue interpuesta por medio de él desaparece y esto no reinicia el conteo del plazo de prescripción.
- **En la resolución 01174 – 2022, se establece la línea para Sala Segunda respecto al plazo de ejecución de la sanción adoptada, el cual según explican es un plazo de caducidad de un año que se computa desde la comunicación del acto final, y se basan en la norma del 415 del CT.**

Esta interpretación dista mucho de la explicada por Sala Primera, para la cual el plazo para ejecución de la sanción impuesta es de cuatro años (también de caducidad), y lo regulan por construcción normativa de diferentes normas de la LGAP.

- En la sentencia 02899 - 2023, se explica que antes de la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral, la ejecución de la sanción impuesta no prescribía ni caducaba nunca, por ser una potestad de imperio.
- La caducidad del procedimiento de computa desde la última gestión administrativa realizada en el expediente.
- La caducidad del procedimiento es obligatoria y puede ser declarada de oficio, además, no debe considerarse como una pérdida de una potestad de imperio, sino únicamente como una posibilidad de continuar con la tramitación del procedimiento:

En primer término, se puede observar que la norma recién transcrita se encuentra redactada en forma imperativa, es decir, no regula una facultad; por el contrario, una vez cumplidos los presupuestos de hecho en ella contenidos, la consecuencia deviene en obligatoria para el órgano encargado de la tramitación. Esto implica que sus efectos se producen de pleno derecho, y por ende su reconocimiento tiene efectos meramente declarativos, no constitutivos. Vale aclarar que lo anterior no debe ser interpretado como una pérdida de competencia –la cual es, por definición, irrenunciable, intransmisible e imprescriptible según el numeral 66 LGAP-, sino, únicamente, como la imposibilidad de continuar con la tramitación del procedimiento específico en el que se produjo la inercia. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01565 - 2023)

- La Sala II ha explicado en la sentencia N.º 01565 – 2023, que el plazo de caducidad no se computa cuando el asunto está bajo el conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales de la institución; a juicio de los suscritos redactores esto genera un alto grado de indefensión y una clara denegatoria de justicia pronta y cumplida.

- **No operará la caducidad en asuntos que estén listos para el dictado del acto final. (falta algo)**

- La Sala II deja claro que no es necesario agotar la vía administrativa para poder alegar la caducidad, ni tan siquiera hace falta haberla alegado en algún momento del procedimiento administrativo. Este posicionamiento de la resolución 03421 - 2022 es abiertamente contrario a lo explicado en la sentencia N.º 00743 – 2024, en la cual se explica que sí debía ser peticionado en el proceso.

- La sala menciona cuatro presupuestos importantes para que aplique la caducidad, siendo el primero de ellos que el procedimiento entre en un estado, conocido técnicamente como inactividad. El segundo sería que este estado sea imputable únicamente a la administración. El tercero es que el plazo de esta inactividad debe ser de por lo menos seis meses. El cuarto aspecto va relacionado con el anterior, en el sentido que menciona que tiene que empezar el conteo de este plazo desde el momento de la última gestión y no desde el inicio del procedimiento.

- La Sala II aclara la diferencia de la **caducidad del procedimiento y la caducidad de la potestad disciplinaria. La segunda corresponde al momento en que se tiene determinada la sanción que se debe ejecutar, sin embargo, no se ejecuta en un año (415 del CT); la primera en cambio se refiere a elementos de carácter procesal, la inacción propia en procedimiento por seis meses que conlleva consigo a su vez que la potestad disciplinaria no se pueda ejecutar (340 LGAP).**

3. JURISPRUDENCIA TRIBUNALES DE APELACIONES LABORALES. (ANEXO 2.3.1 Y 2.3.2)

Acotar que, para la materia laboral, se resuelven estas apelaciones en distintos tribunales a nivel de temas laborales. Para ejemplificarlo, se tienen:

- Tribunal de Apelación civil y trabajo Alajuela sede Alajuela Materia civil.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Cartago sede Cartago Materia civil.

- Tribunal de Apelación civil y trabajo Guanacaste sede Liberia Materia civil.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Heredia sede Heredia Materia civil.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Zona Atlántica sede Limón Materia civil.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Zona Sur sede Pérez Zeledón Materia civil.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Puntarenas sede Puntarenas Materia civil.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Alajuela sede Alajuela Materia laboral.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Cartago sede Cartago Materia laboral.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Guanacaste sede Liberia Materia laboral.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Heredia sede Heredia Materia laboral.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Zona Atlántica sede Limón Materia laboral.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Zona Sur sede Pérez Zeledón Materia laboral.
- Tribunal de Apelación civil y trabajo Puntarenas sede Puntarenas Materia laboral.
- Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José.
- Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José.

Por dicha razón, se analizaron distintas resoluciones que evidencian la problemática de entendimiento que existe a nivel judicial relacionado a la prescripción y caducidad.

A. Resultados y Conclusiones de Prescripción de la Potestad Disciplinaria en Apelaciones Laborales:

A nivel prescriptivo, las resoluciones analizadas muestran mayor claridad para computar la misma e incluso para utilizar la figura. Ya que, como se verá más adelante, la caducidad a nivel laboral si queda en un limbo de difícil análisis y ejecución, al no haber mucho desarrollo en las resoluciones sobre dicho plazo.

En la Res. 114-2018 se evidencia claramente los tipos de prescripción que podrían existir, exponiendo que existe la (i) Prescripción del ejercicio de la potestad disciplinaria, (ii) Prescripción de la potestad de adoptar la sanción dentro del procedimiento, (iii) Prescripción de la potestad de ejecutar la sanción impuesta y (iv) Prescripción en cuanto al tiempo máximo que puede durar el procedimiento administrativo instaurado para establecer los hechos que permitan adoptar la decisión final del titular de la potestad represiva pública. Dicha sentencia es clara en las formas de cómputo, donde incluso evidencia cuadros por fechas y deja sin duda como debe computarse a nivel laboral. (Ver Anexo No. 2 subinciso 2.3.1)

Adicional a esto, se tienen análisis uniformes sobre cuándo debe aplicar la LOGRR, relacionando los mismos a la naturaleza y funciones de la plaza que tiene el funcionario. Sin embargo, en otras líneas interesantes, se desarrolla cuándo se puede interrumpir el plazo y la relación de esto con el término “conocimiento cierto”.

Como último punto interesante, existe una sentencia en donde equiparan la carta de despido (Res. 000524-2023. Anexo No. 2 Subinciso 2.3.1) a la investigación preliminar, asunto que se considera no tiene fundamento legal alguno.

En esa lógica, las resoluciones analizadas permiten evidenciar que el plazo de un mes se mantiene en la lógica del CT, sigue siendo la mayoría de los asuntos por analizar en estos Tribunales de Alzada cuando se encargan de procedimientos administrativos, sin embargo, desarrollan de forma irregular el inicio de su cómputo

y cómo deberá corroborar si la falta se mantiene en el tiempo o las situaciones interruptoras. Valga acotar que en ninguna de las resoluciones se habla de la suspensión del plazo.

B. Resultados y Conclusiones de Caducidad de la Potestad Disciplinaria en Apelaciones Laborales:

Relacionado a la caducidad de la potestad disciplinaria en estos Tribunales de alzada, se tiene breves resoluciones que no permiten un análisis completo de la posición de dichos tribunales, sin embargo, existen dos de estas resoluciones que merecen un análisis pormenorizado, así, del año 2020, la resolución 075-L-2020, expone:

Señalado lo anterior, resta indicar, que en el asunto bajo estudio los hechos por los cuales luego fue sancionado el actor no eran conocidos por el ente accionado de manera precisa, exacta y cierta, de ahí que fuera necesaria la realización de una investigación preliminar, para determinar si existía mérito suficiente para la apertura del procedimiento administrativo. Y a partir de los resultados de dicha investigación, es que puede afirmarse que la Administración conoció los hechos y, en consecuencia, es desde ese momento en que comienza a correr el plazo de prescripción supra señalado. En tal sentido, conforme a los autos el informe de resultados de la investigación preliminar, se rindió el 25 de junio de 2010, la solicitud de inicio del procedimiento administrativo contra el actor se formuló el 27 de junio de 2010, al ponerse en conocimiento de la jefatura del actor el resultado de la misma, momento en que se estaba en posibilidad de conformar el órgano director del procedimiento; sin embargo, dicha jefatura deja pasar más de 9 meses para solicitar, el 04 de abril de 2011, la conformación del órgano respectivo, sin que se justifique el haberlo hecho de tal forma. [...] (Tribunal de Apelación Civil y de Trabajo de Puntarenas, 2020)

Dicha resolución, nuevamente, analiza como caducidad un plazo que anteriormente se consideró de prescripción, siendo así, existen disidencias entre las líneas de los Tribunales de Apelaciones laborales.

En otro orden de ideas, pero siempre en necesidad de demostrar la poca claridad existente para aplicar la caducidad en material laboral, la resolución 1112-2019, desarrolla solamente el tema de que la caducidad, para poder ser declarada de oficio debe cumplir la característica de tener un plazo perentorio. Siendo así, expone:

En el caso bajo estudio, la caducidad se dictó, porque en resolución de las diez horas del diecinueve de setiembre del año dos mil dieciocho se le previno al actor presentarse dentro del plazo de tres días, a retirar la nota de estilo, para ser valorado por el Médico Forense. Este plazo en primer lugar, es un plazo dado por el Juez, cuyo carácter es ordenatorio, lo que ya en principio excluye la aplicación de caducidad. (Resaltado es propio, no hay resaltado) (Res. 1112-2019, 2019)

Este análisis de corte más legalista no se ha encontrado en otras posiciones de los distintos tribunales de apelación que conocen de materia laboral, ya que, partiendo del principio de que todo plazo administrativo que no revista expresamente una naturaleza perentoria se considera ordenatorio, sería muy difícil mantener la teoría de que el instrumento de caducidad solo podría aducirse en los casos en que exista esta condición. Esto conllevaría a una incerteza jurídica que podría rayar en una vulneración de principios constitucionales, como el de seguridad jurídica.

Si los jueces no pudiesen invocar la caducidad sin que haya expresamente una declaratoria de perentoriedad, retraería y casi que reduciría a la inutilidad la figura legal. Esto es tanto, que la caducidad se haría virtualmente imposible de utilizar como una excepción previa y de defensa en los procesos judiciales de esta índole, lo cual reduciría el margen de acceso a la justicia pronta y cumplida de forma

radical, pudiendo crear procesos judiciales interminables que continuarían dando al traste con la ya exacerbada problemática a nivel legal con respecto a procesos judiciales que no se logran terminar; que se quedan suspendidos en el tiempo y que no terminan de solucionar los problemas de los ciudadanos costarricenses.

Ahora, cuando se avoca a revisar la jurisprudencia de 2015 a 2019 relacionada a apelaciones, salta a la vista que el problema entre la figura de deserción y caducidad ha sido algo que se ha tenido que zanjar a medias hasta el año 2020 y 2021, ya que en 2019 aún se encontraban desarrollando teorías sobre estas figuras y su nueva utilización con la reforma procesal laboral y procesal civil. Incluso, la resolución No. 319-2019 planteaba las dudas existentes por los mismos jueces laboralistas, en donde algunos consideraban derogada tácitamente la figura de deserción.

Salta a la vista, además, que los votos de 2015 a 2018 son escasos y casi inaplicables para el asunto, ya que no dimensionan lo que interesa para esta investigación, cual es, obtener visiones claras de cómo aplicar las figuras de prescripción y caducidad.

Ahora, la resolución 319-2019 empieza explicando, entonces, que la caducidad en materia laboral solamente se puede utilizar de forma supletoria, posición que, como ya hemos visto antes, ha evolucionado para aducir que debe ponderarse cuando cabe una o la otra, siendo un elemento más dado a discreción del juez y que carece realmente de parámetros reales para poder llevarla a su ejecución real.

Uno de los alegatos más interesantes con esta vertiente analítica, es que el utilizar la figura de la caducidad de forma normal y no como suplencia, se vulnera el principio de oficiosidad, pues brinda un portillo a los jueces para que declaren todos proceso caduco si existe alguna inacción por parte interesada. Este punto es interesante, ya que demuestra de gran manera la importancia que brinda la sección

a continuar y dar justicia a los casos; sin embargo, deja de lado dentro del análisis la imposibilidad de defensa en que deja a una de las partes, inclinando la balanza hacia un lado que de por sí, ya tiene protección por la naturaleza entre patrón – trabajador.

Hallazgos y Comparativo de Conclusiones Administrativo – Judicial.

En aras de la ejecutividad de los hallazgos encontrados, se presenta el siguiente cuadro comparativo de conclusiones, el cual es de creación propia de ambos investigadores:

i. Investigación Preliminar.

Figura 24

Etapas del procedimiento administrativo				
	Sala I	Sala II	Tribunal Inspección Judicial	Tribunal Administrativo del Servicio Civil
Investigación preliminar	1. No tiene plazo para gestionarse, pero se habla de <u>plazos prudenciales</u>. 2. Mantiene la línea de que una vez entregado el informe de la Comisión investigadora, se inicia el cómputo de <u>1 mes</u> para iniciar el PAO. 3. <u>Línea minoritaria</u>: La IP tiene 1 mes para tramitarse.	No hace especial desarrollo.	1. No procede alegar prescripción o caducidad en esta gestión previa, puesto que <u>todos sus plazos son ordenatorios y no perentorios</u>.	No hace especial desarrollo.

Se omite de esta línea la Ley Marco de Empleo Público que sí estipula plazos puntuales a las investigaciones preliminares que conlleven un procedimiento especial de despido.

ii. Inicio del procedimiento.

Figura 25

Etapas del procedimiento administrativo					
		Sala I	Sala II	Tribunal Inspección Judicial	Tribunal Administrativo del Servicio Civil
Inicio del procedimiento	Acto inicial	1 mes Inicio del plazo: 2 vertientes: A. Cuando se notifica la recomendación de IP al Jerarca. B. Cuando el jerarca entra en conocimiento. Fenece: Con la notificación al funcionario.	1 mes Inicio del plazo: 2 vertientes: A. Cuando se notifica la recomendación de IP al Jerarca. B. Cuando el jerarca entra en conocimiento. Fenece: Con la notificación al funcionario.	1 mes Inicio del plazo: 2 vertientes: A. Cuando se notifica la recomendación de IP al Jerarca. B. Cuando el jerarca entra en conocimiento. Fenece: Con la notificación al funcionario. Línea minoritaria: Con la fecha de redacción del traslado de cargos (sin importar la notificación)	1 mes Inicio del plazo: 3 vertientes: A. Cuando sucede la falta (mera constatación). B. Cuando conoce el jerarca. C. Cuando conoce el área técnica de Recursos Humanos (docente) Fenece: Con la notificación al funcionario.
	Acto de apertura (traslado de cargos)	1 mes Inicio del plazo: 2 vertientes: A. Cuando se notifica la recomendación de IP al Jerarca. B. Cuando el jerarca entra en conocimiento. Fenece: Con la notificación al funcionario. Naturaleza: <u>prescripción</u> y solo se interrumpe con la notificación	No hace especial desarrollo, reitera línea del acto inicial.	1 mes Inicio del plazo: 2 vertientes: A. Cuando se notifica la recomendación de IP al Jerarca. B. Cuando el jerarca entra en conocimiento. Fenece: Con la notificación al funcionario. Línea minoritaria: Con la fecha de redacción del traslado de cargos (sin importar la notificación) Naturaleza: <u>caducidad</u> y se puede suspender por mala fe y no dejarse notificar	1 mes Inicio del plazo: 3 vertientes: A. Cuando sucede la falta (mera constatación). B. Cuando conoce el jerarca. C. Cuando conoce el área técnica de Recursos Humanos (docente) Fenece: Con la notificación al funcionario. Naturaleza: <u>prescripción</u> y aplica norma de CT o ESC si las faltas se consideran de mera constatación.

iii. Tramitación.

Figura 26

Etapas del procedimiento administrativo					
		Sala I	Sala II	Tribunal Inspección Judicial	Tribunal Administrativo del Servicio Civil
Tramitación	Desde el traslado de cargos y hasta el informe recomendativo	6 meses Inicio del plazo: Desde la notificación al funcionario. Fenece: Inconcluso. Naturaleza: caducidad (Art. 340 LGAP)	6 meses Inicio del plazo: Desde la notificación al funcionario. Fenece: Inconcluso. Naturaleza: caducidad (Art. 340 LGAP) 1 mes Línea minoritaria: Aplica una prescripción de 1 mes (414 CT)	1 año Inicio del plazo: 2 vertientes: A. Desde la notificación al funcionario. B. Desde la redacción del traslado de cargos. Fenece: 1 año después de cumplirse alguna de las vertientes. Naturaleza: Prescripción (Art. 211 LOPJ) – Se interrumpe por falta de prueba o litispendencia penal.	6 meses Inicio del plazo: Desde la notificación al funcionario. Fenece: Inconcluso. Naturaleza: caducidad (Art. 340 LGAP)
	Del informe recomendativo y hasta el acto final	1 mes Inicio del plazo: Con la notificación del informe recomendativo. Fenece: Con la notificación al funcionario. Naturaleza: Prescripción.	1 mes Inicio del plazo: 2 vertientes: A. Con la notificación del informe recomendativo al jerarca. B. Cuando la Junta de Relaciones Laborales remite recomendación al jerarca. Fenece: Con la notificación al funcionario. Naturaleza: Prescripción.	1 año Inicio del plazo: 2 vertientes: A. Desde la notificación al funcionario. B. Desde la redacción del traslado de cargos. Fenece: 1 año después de cumplirse alguna de las vertientes. Naturaleza: Prescripción (Art. 211 LOPJ) – Se <u>interrumpe</u> por falta de prueba o litispendencia penal.	1 mes Inicio del plazo: 2 vertientes: A. Con la notificación del informe recomendativo al jerarca. B. Cuando la Junta de Relaciones Laborales remite recomendación al jerarca. Fenece: Con la notificación al funcionario. Naturaleza: Prescripción. Se <u>interrumpe</u> por la falta de recomendación de la Junta de Relaciones Laborales.
	Ejecución de la sanción	1 año/ 4 años Inicio del plazo: Desde la firmeza del acto final. Fenece: inconcluso. Naturaleza: Prescripción (TCA) y caducidad (Sala I)	1 año Inicio del plazo: Desde la firmeza del acto final. Fenece: inconcluso. Naturaleza: Caducidad	1 mes Inicio del plazo: Desde la firmeza del acto final. Fenece: inconcluso. Naturaleza: Prescripción o caducidad. Aplican 211 LOPJ pero existe una línea minoritaria que aduce 415 CT cuando existe una demanda laboral interpuesta en sede judicial.	No hace especial desarrollo,

iv. Vía recursiva

Figura 27

Etapas del procedimiento administrativo				
	Sala I	Sala II	Tribunal Inspección Judicial	Tribunal Administrativo del Servicio Civil
Vía recursiva	No aplica prescripción ni caducidad.	No aplica prescripción ni caducidad.	No aplica prescripción ni caducidad.	No aplica prescripción ni caducidad. Además, no conoce en alzada administrativa, ningún argumento de prescripción y/o caducidad si no fue alegado desde el inicio del Procedimiento Administrativo.

NOTAS:

Para la postura de Sala I: Existen votos de la misma Sala I en donde lo considera de caducidad, cuando analiza el art. 414 CT.

Para la postura de Sala II: En algunos casos, Sala II ha permitido que una medida cautelar administrativa interrumpa el plazo de un mes para la apertura de un PAO, una vez terminada la IP. Sin embargo, en otros casos bajo esta misma figura, se ha denegado que las MC interrumpan la prescripción.

Para la postura de Sala II: Existe una sentencia 02899-2023 (en cita de un caso del 2004), que expone que, si la falta se realizó antes de la reforma procesal laboral, la ejecución de la sanción no prescribía ni caducaba por ser una potestad de imperio.

Para la postura de Sala II: Sala II señala que no es necesario alegar la caducidad en el PAO para conocerse judicialmente, sin embargo, en otros casos considera que sí debió alegarse en el PAO para ser de conocimiento (agotamiento de la vía preceptivo indirecto).

Para la postura del Tribunal de la Inspección judicial: Existen plazos especiales de prescripción en esta materia, relacionados a la denuncia por hostigamiento sexual (8 años) y las denuncias generales a funcionarios judiciales (4 años).

Para la postura de la Contraloría General de la República: La CGR, en su dictamen DJ-1484-2015 (of. 10782), establece que: "Por su parte, en lo atiente a la fase recursiva, o procedimiento de impugnación, el numeral 261, párrafo 2° de la LGAP, fija un plazo de un mes."

Una vez realizado este estudio comparativo de disidencias y encuentros entre las sedes administrativas y judiciales, se puede concluir lo siguiente:

Puntos No Controvertidos – Líneas Paritarias.

4. Sobre los regímenes especiales, no se desarrollan los plazos dentro de las etapas del procedimiento (comulga la sede administrativa con la judicial); esto conlleva a situaciones contradictorias dentro de dichos regímenes, pues abre el paso a interpretaciones subjetivas para llenar vacíos normativos, lo cual a su vez genera un grado de incerteza e inseguridad jurídica.
5. Que, en la etapa recursiva de los PAO, no aplican plazos de caducidad ni prescripción (comulga la sede administrativa con la judicial), existe una sola diferencia por parte de la CGR, la cual ha establecido el plazo de un mes para resolver los recursos, so pena de prescripción. Las consecuencias jurídicas de esta interpretación son muchas, desde la denegatoria del principio de justicia pronta y cumplida en favor del trabajador que puede llegar a esperar incluso años a que se resuelva la fase recursiva sin tener un remedio legal para obtener un acto administrativo firme; súmese a esta situación, que, en la práctica, el no tener plazos de caducidad ni prescripción en esta etapa, permite ampliar de forma arbitraria e insegura los tiempos para acceder al derecho al olvido, el cual es constitucional
6. Entre los Tribunales de Apelación Laboral y Sala II existe comunión en la línea de que, aunque el funcionario esté incapacitado, la potestad disciplinaria no se suspende ni interrumpe, al igual que sus plazos.
7. Existe comunidad administrativa y judicial de que, cuando se va a sancionar con el despido, aunque sean faltas de mera constatación, siempre debe hacerse un PAO, sea ordinario, sumario o especial de despido.
8. Existe comunidad jurisprudencial tanto administrativa como judicial sobre que la caducidad se computa desde la última gestión administrativa realizada dentro del expediente.
9. Existe comunidad en la jurisprudencia administrativa y judicial de que la prescripción no puede ser declarada de oficio, pero sí la caducidad.
10. Se considera que, para aplicar regímenes especiales de la CGR, se debe tener claridad de las funciones y naturaleza del puesto de los funcionarios relacionados al manejo de erario.

Puntos Controvertidos – Líneas Disonantes.

1. Sala II considera el plazo de un mes para iniciar el PAO en la LOPJ como de prescripción, en el TIJ se considera de caducidad, en su línea mayoritaria; las implicaciones prácticas de esto son que, desde el punto de vista del TIJ, dicha caducidad puede suspender e incluso interrumpirse según excepciones que ellos mismos han creado jurisprudencialmente, cuando la naturaleza del plazo de caducidad hace imposible materialmente que coexistan elementos interruptores o de suspensión.
2. Sala II señala que no es necesario alegar la caducidad en el PAO y en otros casos considera que sí debió alegarse en el PAO. Las implicaciones prácticas de estas disonancias generan inseguridad jurídica, discrecionalidad arbitraria e indefensión: ¿cómo es posible que en la jurisprudencia de un Alto Tribunal se encuentren líneas tan dispares? Esto tampoco sería de recibo, en aras del principio de independencia judicial, ya que antes de que exista libertad en la resolución priman los principios de legalidad, reserva de ley y debido proceso.
3. Los regímenes especiales de Hacienda, Policía, Control Interno y Probidad, no desarrollan, en ningún momento, plazos de las etapas que conforman el PAO. De igual forma, la SUGEVAL tiene un plazo de cuatro años, que tampoco se desarrollan a plenitud (solamente en un dictamen de la PGR). Asimismo, los plazos de algunos procedimientos especiales que, sí están bien definidos, se interpretan de forma contraria a lo que idealmente deberían ser, véase el ejemplo de la TIJ, que en diversos puntos del procedimiento administrativo (etapas) considera la naturaleza y el inicio del cómputo de los plazos de forma diametralmente opuesta. Las consecuencias prácticas de esto radican en un alto grado de discrecionalidad a la hora de la ejecución de la norma, que incluso ya existen en documentos como el de Auditoría Interna, en donde se evidencia que hay daños económicos relacionado a este actuar arbitrario.

4. La PGR analiza el plazo inicial para incoar un PAO como de prescripción. En otros posicionamientos, que ya fueron expuestos en esta tesis, se considera dicho plazo como de caducidad.
5. La aplicación, por parte de Sala I y Sala II referente a los criterios de la LOCGR, LGCI, Ley de Enriquecimiento Ilícito, se expone de una forma bastante laxa en sus procedimientos, por generar contradicciones respecto a los supuestos de dichos cuerpos normativos, por lo que se encontraron casos con igualdad de supuestos de hecho entre ambas salas – e incluso dentro de estas – en los cuales, las contradicciones fueron más que evidentes.
6. Respecto al procedimiento especial de despido que introduce la LMEP en su artículo 21 inciso a), se debe acotar que existen choques con el artículo 261 de la LGAP, esto debido a que la LMEP positivizó los plazos de prescripción; sin embargo, no exponen ninguna caducidad, siendo entonces que ya existen líneas que aducen que la norma está errada en el catálogo de naturaleza de dichos plazos de los elementos temporales de la potestad disciplinaria.

Recomendaciones

A nivel de recomendaciones administrativas, se debe reiterar lo esbozado en el capítulo tercero, en el que una de las más importantes es optimizar el acceso a las resoluciones de órganos administrativos que resuelven en esta materia. El acceso expedito, eficiente y eficaz a este tipo de resoluciones permitiría un mejor derecho de defensa y, por ende, una transparencia mayor en aquellas eventuales sanciones que impone la administración.

Otra recomendación de medular importancia está orientada hacia los órganos resolutores en estos temas, como el órgano decisor en un procedimiento o los Tribunales, PGR y CGR acá analizados. Si la línea de resolución clarifica la diferencia entre las figuras de prescripción y caducidad, en cada uno de los casos, será mucho más fácil unificar la línea para resolver casos concretos.

Además, se considera que debería haber tribunales administrativos especializados para cada una de las áreas que tienen asuntos de índole laboral a nivel público. Idealmente, que todo el sector público, tuviese que tramitarse por medio del TASC – ahora TSC –, lo cual aligeraría la problemática existente en la falta de unidad y cohesión en las resoluciones de otras instituciones que, al ser autónomas, empresas o descentralizadas, resuelven como mejor les parece y con normativa especial que se interpreta casi a la libre, con pocas resoluciones orientadas al mismo fin, situación que en el TASC no sucede, ya que éstos unifican sus líneas doctrino-jurisprudenciales.

Como última e importante recomendación, se considera que, para que los estratos administrativos resuelvan de mejor forma y no terminen los procedimientos judicializados, el tener una norma unificada, en la que se traten todos los temas sancionatorios, facilitaría la racionalización de sus manejos. Además, si se modificara la LGAP, en los puntos de plazos, imponiendo plazos de carácter perentorio y no ordenatorio, que sean lo suficientemente amplios para cada una de las etapas del procedimiento, la claridad en los plazos de prescripción y caducidad, serían más fáciles de computar, iniciar y terminar.

A nivel judicial, es menester propiciar una reforma legal unificadora de criterios de prescripción y caducidad, la cual, con independencia de que se trate de plazos de leyes especiales, debería abocarse dentro de un procedimiento administrativo ordinario idéntico para todo el sector público. Asimismo, la interpretación uniforme de los plazos dentro de dicho procedimiento ya sea que se opte por prescripción o caducidad, deben unificarse (sin importar su plazo).

Se deben sentar las bases para que lejos de interpretar que los asuntos relacionados a la potestad disciplinaria deben ser interpretados a través del principio de independencia del juez, más bien deben ser interpretados por medio de protocolos judiciales establecidos por Corte Plena, orientados por una ley unificadora del sector (que a su vez, adicione los diferentes cuerpos normativos

especiales), y que obliguen a los operadores del derecho a tener un norte interpretativo fijo en esos asuntos.

Dichos protocolos deberían incluir un inventario de interpretaciones fijas, dentro de las cuales apliquen los diversos cuerpos normativos y sus prescripciones especiales. Lo importante acá no debería ser cómo llamarle a un determinado plazo, sino más bien cuales son los acuerdos protocolarios judiciales en la materia (con independencia de cuál es la cosmovisión del juez en cada supuesto).

A manera de resumen, estos investigadores recomiendan las siguientes acciones:

1. Política pública de unificación emana por el MIDEPLAN o el ministerio de ramo que tenga dicha potestad.

2. Reforma legal a la LGAP, LMEP y regímenes especiales, expuestos en este trabajo, orientada a la unificación de la naturaleza y cómputo.

3. Generación de lineamientos administrativos y judiciales coordinados a nivel interinstitucional y poderes de la república.

4. Apoyo internacional para gestionar una plataforma unificada. Observatorio de jurisprudencia administrativa y judicial.

6. Instalar en las instituciones, una obligación legal de que exista, en las oficinas de control interno, archivo o de planificación, una persona que brinde seguimiento a toda la jurisprudencia existente en cada una y que deba subir dicha información al observatorio de jurisprudencia.

7. Obligación constitucional de las asesorías legales del sector administrativo para presentar un informe de cierre de forma anual, que se entregue a más tarde el último día hábil del año, en donde se reporten la totalidad de casos administrativos disciplinarios llevados.

8. Delimitar los alcances de las figuras legales analizadas como de caducidad y prescripción en cada uno de los estratos.

9. Brindarle a MIDEPLAN o al ministerio de ramo que ostente dicha competencia, la regencia sobre todos los órganos institucionales y no solamente sobre gobierno central e instituciones autónomas.

10. Establecer programas de capacitación y formación continua en temas de prescripción y caducidad relacionado a la potestad disciplinaria en empleo público, esto en favor de los operadores administrativos y judiciales del derecho, en estas materias.

ANEXOS

ANEXO NO. 1. TABLA DE JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

1.1 TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL

I.TEMA: PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Del año 2024:

1. **RESOLUCIÓN:** 00240 – 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

III. [...] En cuanto a la normativa aplicable, estima esta cámara que el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala los alcances y límites temporarios, de manera singular y única para el procedimiento disciplinario que se debe seguir a los funcionarios judiciales. Dicho ordinal, establece de forma clara cuáles deben ser los períodos que necesariamente deben ser vigilados por esta instancia en el entendido que el acaecimiento de un plazo superior al indicado anularía la potestad de este órgano de instruir o emitir algún pronunciamiento respecto a la falta acusada. Estos espacios temporales resultan: para el inicio del proceso una vez que el órgano posibilitado conoce y tiene los elementos necesarios acerca de la falta cometida (1 mes); la investigación y diligencias de trámite del proceso una vez que se dio curso al proceso (1 año) y emitir el pronunciamiento final, posterior a que se otorgue audiencia final a las partes (1 mes). Respecto de la aplicación del numeral 414 del Código de Trabajo, a efecto de determinar la prescripción, la misma no es procedente en el caso que nos ocupa, por lo

que, para este tipo de acción, los plazos de prescripción se encuentran estipulados en la normativa supra indicada, existiendo una normativa especial a aplicar en materia de prescripción y ante omisión aplicarían las disposiciones de la misma LGAP. En atención a lo anterior, en el caso en concreto, existe normativa especial a aplicar, el artículo 211 de la ley Orgánica del Poder Judicial, la cual indica que: "La acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro ellas. del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de la investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración". Por lo que, al no ser omisa norma, no procede aplicarse normativa laboral de carácter general, por lo que se rechaza la defensa alegada, al tenerse por acreditado el cumplimiento de cada uno de los plazos estipulados en el artículo 211 de la norma supra citada.- (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00240 – 2024)

- **RESUMEN:**

En este caso, la parte acusada laboraba para el Poder Judicial, específicamente en la Unidad de Adiestramiento de la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores. Se le inició un procedimiento disciplinario debido a que cometió una falta grave por hostigar sexualmente a una compañera de trabajo violentando las condiciones mínimas que deben existir en las relaciones con otros funcionarios judiciales.

Alega el funcionario que debe liberarse de toda responsabilidad al haber operado la caducidad del procedimiento, ya que la entre la celebración de la audiencia y la prevención para presentar conclusiones no se realizó acto alguno que interrumpiera la prescripción de un mes estipulada en el artículo 414 del CT, el cual se excedió. Asimismo, mencionan la inexistencia de alguna causal de suspensión.

De acuerdo con lo alegado, **estima el Tribunal de la Inspección Judicial que la normativa indicada por la parte trabajadora no aplica, pues la prescripción del 414 del CT aplica como normativa general ante la ausencia de normativa especial que la regule.** En el presente caso sí hay normativa especial, siendo esta la Ley Orgánica del Poder Judicial que estipula en su ordinal 211 el instituto de la prescripción para los funcionarios judiciales. Reza la normativa supra indicada:

La acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro ellas. del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de la investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL, 1937)

Por otro lado, es interesante acotar que **el Tribunal de la Inspección Judicial expresa que ante la omisión de la normativa 211 de LOPJ debe aplicarse la LGAP en materia de prescripción,** véase lo dicho:

Respecto de la aplicación del numeral 414 del CT, a efecto de determinar la prescripción, la misma no es procedente en el caso que nos ocupa, por lo que, para este tipo de acción, los plazos de prescripción se encuentran estipulados en la normativa supra indicada, **existiendo una normativa especial a aplicar en materia de prescripción y ante omisión aplicarían las disposiciones de la misma Ley General de la Administración Pública.** (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00240 - 2024)

Por último, rechaza este Tribunal el alegato de la parte a trabajadora, ya que se respetaron los plazos estipulados en el numeral 211 de la LOPJ. Asimismo, es

importante señalar una contradicción generada por este Tribunal, al expresar que “al no ser omisa la norma no procede aplicarse normativa laboral” (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00240 - 2024), pero anteriormente señaló (ya citado) que ante la omisión de la normativa 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial aplicarían las disposiciones de la LGAP.

2. **RESOLUCIÓN:** 02556 - 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria por el artículo 211 de la LOPJ al no cumplirse con el término perentorio del mes para iniciar la investigación de las faltas desde el momento en que se tiene conocimiento sobre estas.

- **RESUMEN:**

Expresa el investigado que el proceso administrativo iniciado en su contra se encuentra prescrito o caduco al excederse el plazo de un mes para iniciar la investigación de sus faltas de acuerdo con el ordinal 211 de la LOPJ. Asimismo, el acusado laboraba como Juez del Tribunal de Apelación Civil y Laboral de Pérez Zeledón y se le tramita la falta de Infracción a los deberes propios del cargo.

Conforme a lo anterior, **resuelve el Tribunal de la Inspección Judicial que el plazo indicado por el investigado se entiende como caducidad y no de prescripción.** Se interpretan los plazos establecidos en el numeral 211 de la LOPJ de la siguiente manera:

"La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas....". Por su parte, se ha interpretado acerca del tema: "La norma establece tres momentos en los que la Administración debe actuar para mantener la vigencia de la potestad sancionatoria, el primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que corre a partir del conocimiento de los hechos que pueden justificar una sanción, hasta la apertura del procedimiento administrativo, luego prosigue la fase de investigación, que comprende la evacuación de la prueba, audiencia

oral y conclusiones, la cual no podrá demorar más de un año, finalmente si procediere alguna sanción, quien deba sancionar tiene el plazo de un mes a partir del momento en que tenga posibilidad para hacerlo. La Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, en un caso similar al que aquí se examina, explicó lo siguiente: “Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar si el término de un mes aludido corresponde a una prescripción, o a una caducidad. Con este fin, se debe determinar, los supuestos que la norma comprende. El mandato 211 ibídem exige, que se debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas-y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad.” (Lo resaltado ha sido adicionado). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02556-2024)

De acuerdo con lo anterior, **el plazo inicial de investigación de un mes desde que se tiene conocimiento de los hechos por la autoridad encargada de realizar la investigación es un plazo de caducidad, por lo que ante su inobservancia la acción para investigar la falta se entiende como caduca.**

Asimismo, se mencionan **otros plazos de índole prescriptivo: 1. Un año para terminar la fase de investigación. 2. Si debe aplicarse alguna sanción, se tiene un mes para hacerlo desde que se está en posibilidad.**

Del caso en cuestión, data que al investigado se le realizaron varias visitas que arrojaron incumplimientos en sus labores según ciertos parámetros de rendimiento establecidos por el Departamento de Planificación. **La última visita que se realizó fue el 7 de junio de 2023, por lo que desde ese momento se tenía**

conocimiento de los hechos, pero no se abrieron denuncias en su contra dentro del mes siguiente, por lo que, a partir del 7 de julio de 2023 quedaba extinta la acción para iniciar la investigación por las supuestas faltas.

Es interesante indicar que en esta resolución **el descriptor expresa que se resuelve sobre prescripción de la potestad disciplinaria con el 211 de la LOPJ, pero el Tribunal de la Inspección Judicial hace un análisis de caducidad con la normativa supra indicada; argumenta que el artículo 211 estipula plazos de caducidad y prescripción.**

En resumen, **se acepta la excepción de prescripción o caducidad interpuesta por el encausado y se declara sin lugar la acción iniciada en su contra; se excedió el mes desde que se tuvo conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente para iniciar la investigación de acuerdo con el numeral 211 de la LOPJ.**

3. RESOLUCIÓN: 02904 - 2024

- SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- CONTENIDO DE INTERÉS:**

"I. [...] b) Caducidad y Prescripción A fin de analizar la procedencia de las excepciones interpuesta también dentro del escrito de contestación, valga recordar que el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) indica en lo de interés lo siguiente:

"La acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. [...]"

Debe tenerse presente que el instituto de la Prescripción -como sucede de forma análoga con el de la Caducidad- supone precisamente una sanción a la inercia del titular de un derecho por no ejerce sus facultades, y que, en este caso específico, de ejercitar su poder previsto -en específico- a través de sus

facultades disciplinarias. Lo anterior en tanto que la sanción impuesta en un determinado momento debe ser correlativa al tiempo de la comisión de la falta; procurándose con lo anterior lograr una mayor seguridad jurídica de la persona trabajadora, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período concreto. [...]" (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02904 - 2024)

- **RESUMEN:**

El encausado laboraba como Juez 4 del Tribunal Disciplinario Notarial y se le investiga la supuesta falta de negligencia en el cumplimiento de los deberes propios del cargo. La parte trabajadora interpone las excepciones de prescripción y caducidad conforme al ordinal 211 de la LOPJ, remarcando de su interés:

"La acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse.[...]" (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02904 - 2024)

Conforme a lo anterior, **el Tribunal de la Inspección Judicial realiza un acotamiento importante sobre el plazo de un mes para levantar la investigación; expresa basta jurisprudencia de esta Cámara ha indicado que este instituto no es de aplicación cuando el patrono no posee conocimiento sobre los hechos irregulares o bien, hay limitaciones que no permiten esclarecer los implicados o las circunstancias. Es decir, hay imposibilidad para valorar el inicio del procedimiento. Véase lo dicho:**

El punto de partida de la “caducidad” (que sería el primer supuesto correspondiente al término inicial previsto del numeral 211 mencionado) **se ha considerado entonces, bajo esta línea jurisprudencial, que inicia al momento en que se tenga conocimiento suficiente de los hechos y de sus posibles responsables.** Cabe abonar que, **en el sector público se debe adicionalmente readecuar este plazo**, porque la Administración

está además obligada de previo a la imposición de la sanción, a respetar el debido proceso administrativo. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02904 - 2024)

Asimismo, se recuerda en esta resolución que este plazo debe ser readecuado en el sector público, ya que la administración tiene la obligación de respetar el debido proceso administrativo de previo a la sanción, esto se hace mediante una fase de investigación previa o fase preliminar. Lo anterior se explica por esta Cámara:

Ésta tendrá por objetivo -básicamente- la recopilación de hechos o situaciones que puedan llegar a constituir infracciones o faltas, así como a la identificación de posibles responsables. **Valga aclarar adicionalmente, que el inicio de tal fase constituye una facultad del órgano administrativo competente, al corroborar que existe - o no- méritos suficientes para iniciar un proceso** que pretende determinar la citada "verdad real" de los hechos objeto de investigación. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02904 - 2024)

Ahora bien, una vez expuestos algunos puntos explicativos interesantes de la resolución queda el estudio del cumplimiento de los plazos establecidos en el artículo 211 de la LOPJ. Se tiene que **el 26 de septiembre de 2023 mediante un correo se informaron problemas que tenían relación con el acusado. Ante este correo no era posible disponer de la situación, pues no había claridad de los hechos,** por lo que **se ordenó una investigación preliminar el 29 de septiembre de 2023. La información pertinente se logró recolectar en octubre y se emitió el auto de traslado de cargos el 18 de octubre de 2023, notificándose al encausado el 27 de octubre de 2023.** Asimismo, indica esta autoridad **no se excedió el plazo anual establecido en el 211 de la LOPJ para tramitar la investigación; la resolución de la audiencia final fue emitida antes de excederse el plazo.**

En síntesis, el Tribunal de la Inspección Judicial rechazó las excepciones interpuestas, puesto que los plazos de un mes para iniciar la investigación desde el conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente y el plazo anual para tramitar la investigación no fueron excedidos.

4. **RESOLUCIÓN:** 00593 - 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Interpretaciones de los plazos de prescripción y caducidad presentes en el ordinal 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN**

La persona acusada laboraba como Técnica Judicial y se le endilgan irregularidades en las labores propias de su cargo. Asimismo, se indica caducidad por oficio de la acción seguida en su contra.

Resuelve el Tribunal de la Inspección Judicial que el artículo 211 de la LOPJ dispone varios plazos:

1. Un mes para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente. Este plazo se entiende como caducidad. Además, el auto de traslado de cargos y su notificación al encausado forman parte del plazo de un mes, pues al tratarse de un acto administrativo esta toma su eficacia con la notificación al administrado:

“Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar si el término de un mes aludido corresponde a una prescripción, o a una caducidad. Con este fin, se debe determinar, los supuestos que la norma comprende. El mandato 211 ibídem exige, que se debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica – comienzo de las pesquisas- y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad. [...] Así las cosas, respecto a la acción disciplinaria, tanto el dictado del

traslado de cargos como su puesta en conocimiento al administrado (notificación del acto), deben realizarse dentro del plazo señalado en la ley para el inicio de la investigación. Lo anterior por cuanto, todo acto administrativo además de válido debe ser eficaz y esto último se adquiere con la notificación al administrado”. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00593 - 2024)

2. Un año para concluir la investigación con la emisión de la resolución pertinente a la audiencia final. Se entiende como plazo de prescripción.

3. Un mes para interponer la sanción desde que se está en posibilidad para hacerlo.

Ahora bien, es menester mencionar que en esta sentencia **el descriptor indica que se analizar la prescripción de la potestad disciplinaria de acuerdo con el artículo 211 de la LOPJ, pero el Tribunal de la Inspección Judicial elabora un análisis de la caducidad la potestad disciplinaria con la normativa supra indicada; argumenta que el artículo 211 estipula tanto plazos de caducidad como de prescripción.**

Una vez explicado lo anterior, del estudio del caso señala esta autoridad que ha operado el instituto de la caducidad sobre la acción para ejercer la potestad sancionatoria. **Véase que medió una inactividad injustificada por parte del Tribunal Contencioso Administrativo al tener conocimiento de las supuestos faltas desde el 31 de agosto de 2022, solicitando incluso un informe preliminar el 7 de octubre de 2022, sin embargo, inició el procedimiento disciplinario hasta el 22 de enero de 2024,** por lo que se excedió en demasía el mes previsto para iniciar la investigación. Ante lo anterior, se evidencia una inactividad de un año y cuatro meses.

En síntesis, **declara el Tribunal de la Inspección Judicial de manera oficiosa caducidad sobre la acción** al mediar abandono durante el procedimiento.

Del año 2023:

5. RESOLUCIÓN: 04165 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**

- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] En materia de extinción de las causas disciplinarias, existen diferentes regulaciones, entre ellas el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, siendo ésta una norma especial y en lo que interesa dispone: "La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse...". En lo que concierne a este artículo, se ha interpretado de la siguiente forma: " La norma establece tres momentos en los que la Administración debe actuar para mantener la vigencia de la potestad sancionatoria, el primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que corre a partir del conocimiento de los hechos que pueden justificar una sanción, hasta la apertura del procedimiento administrativo, luego prosigue la fase de investigación, que comprende la evacuación de la prueba, audiencia oral y conclusiones, la cual no podrá demorar más de un año, finalmente si procediere alguna sanción, quien deba sancionar tiene el plazo de un mes a partir del momento en que tenga posibilidad para hacerlo. [...]""I. [...] En materia de extinción de las causas disciplinarias, existen diferentes regulaciones, entre ellas el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, siendo ésta una norma especial y en lo que interesa dispone: "La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse...". En lo que concierne a este artículo, se ha interpretado

de la siguiente forma: " La norma establece tres momentos en los que la Administración debe actuar para mantener la vigencia de la potestad sancionatoria, el primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que corre a partir del conocimiento de los hechos que pueden justificar una sanción, hasta la apertura del procedimiento administrativo, luego prosigue la fase de investigación, que comprende la evacuación de la prueba, audiencia oral y conclusiones, la cual no podrá demorar más de un año, finalmente si procediere alguna sanción, quien deba sancionar tiene el plazo de un mes a partir del momento en que tenga posibilidad para hacerlo. [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 04165 – 2023)

- **RESUMEN:**

Alega la parte trabajadora que existen hechos prescritos en fechas de abril de 2021. Abduce lo anterior sin ningún tipo de fundamentación, asimismo esta se desempeñaba como técnica judicial y las conductas endilgadas le corresponden a conductas y manifestaciones indebidas que realizó en su vida privada.

El Tribunal de la Inspección Judicial ante lo alegado comienza señalando que **la normativa 211 de la LOPJ es interpretada de la siguiente manera:**

En lo que concierne a este artículo, se ha interpretado de la siguiente forma:

"La norma establece tres momentos en los que la Administración debe actuar para mantener la vigencia de la potestad sancionatoria, el primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que corre a partir del conocimiento de los hechos que pueden justificar una sanción, hasta la apertura del procedimiento administrativo, luego prosigue la fase de investigación, que comprende la evacuación de la prueba, audiencia oral y conclusiones, la cual no podrá demorar más de un año, finalmente si procediere alguna sanción, quien deba sancionar tiene el plazo de un mes a partir del momento en que tenga posibilidad para hacerlo. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 04165 - 2023)

De acuerdo con lo anterior, es necesario explicar de acuerdo con este Tribunal, que de la normativa 211 de la LOPJ el plazo correspondiente al mes desde el conocimiento de los hechos que fundamenten una sanción hasta la apertura del procedimiento disciplinario se entiende como un plazo de caducidad. Se razona lo anterior por lo siguiente:

La Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, en un caso similar al que aquí se examina, explicó lo siguiente: “Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar si el término de un mes aludido corresponde a una prescripción, o a una caducidad. Con este fin, se debe determinar, los supuestos que la norma comprende. El mandato 211 ibídem exige, que se debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas-y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad.” (Lo resaltado ha sido adicionado) (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 04165 - 2023)

De acuerdo con lo anterior, en esta resolución vuelve a suceder que **el descriptor expresa se resuelve sobre prescripción de la potestad disciplinaria acorde al artículo 211 de la LOPJ, pero el Tribunal de la Inspección Judicial realiza un análisis de caducidad con la normativa supra indicada; argumenta que el artículo 211 estipula plazos de caducidad y prescripción.**

Ahora bien, conforme al ordinal 211 de la LOPJ, indica el Tribunal de la Inspección Judicial que no operó la caducidad, ya que desde el momento en que se contaba con los insumos para decidir se debía iniciarse el procedimiento

disciplinario y la notificación de traslado de cargos a la acusada no ha transcurrido más de un mes, véase las fechas específicas:

Se observa que este Tribunal de la Inspección Judicial tuvo el conocimiento de los hechos con la denuncia interpuesta por el señor [Nombre 002] **el 16 de diciembre de 2022, en fecha 20 de diciembre de 2022 se ordenó una investigación preliminar, la cual concluyó el 22 de diciembre del año recién pasado, el órgano instructor procedió a dictar el auto de apertura de procedimiento disciplinario un 10 de enero de 2023 y el cual fue notificado a la investigada el 13 de enero del 2023.** (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 04165 - 2023)

En resumen, se rechaza el alegato de la funcionaria acusada, debido a que se resuelve no operó la caducidad y los plazos dispuestos en el ordinal 211 de LOPJ fueron respetados.

6. RESOLUCIÓN: 01795 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**

- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria de acuerdo con el artículo 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Alega la persona trabajadora que la causa iniciada en su contra se encuentra prescrito acorde al plazo de un mes para iniciar la investigación desde el conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente, establecido en el ordinal 211 de la LOPJ. Asimismo, la encausada laboraba como Jueza del Juzgado Contravencional de Upala y le fue iniciado el proceso disciplinario por incorrecciones en su cargo al retrasar la tramitación de un procedimiento administrativo.

El Tribunal de la Inspección Judicial primero procede a explicar que el plazo indicado por la encausada no atiende al instituto de la prescripción, sino al de caducidad por una línea jurisprudencial sostenida por esta autoridad, véase:

Por su parte la jurisprudencia ha señalado lo siguiente: **"La norma establece tres momentos en los que la Administración debe actuar para mantener la vigencia de la potestad sancionatoria, el primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que corre a partir del conocimiento de los hechos que pueden justificar una sanción,** hasta la apertura del procedimiento administrativo, luego prosigue la fase de investigación, que comprende la evacuación de la prueba, audiencia oral y conclusiones, la cual no podrá demorar más de un año, finalmente si procediere alguna sanción, quien deba sancionar tiene el plazo de un mes a partir del momento en que tenga posibilidad para hacerlo. **La Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, en un caso similar al que aquí se examina, explicó lo siguiente: "Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar si el término de un mes aludido corresponde a una prescripción, o a una caducidad. (...)Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad."** VI.- Acorde al mandato de cita, **existe una primera etapa en el procedimiento disciplinario, la cual inicia con el conocimiento que sobre la falta adquiere el órgano disciplinario, y culmina con el inicio de la investigación. Entre ambos, sólo puede transcurrir el plazo de un mes, caso contrario, operará la caducidad. En el precepto 211 de la LOPJ, se determina que esta fase inicial está a cargo de "quien deba iniciar la investigación."** (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01795 - 2023)

Una vez explicado lo anterior, es importante **resaltar que el descriptor de la sentencia indica que se resuelve sobre prescripción de la potestad disciplinaria, a pesar de que el Tribunal de la Inspección Judicial, como se pudo ver la anterior cita, desarrolla como caducidad el plazo inicial de un mes en el artículo 211 de la LOPJ.**

Ahora bien, con respecto al cumplimiento o no del plazo inicial supra indicado, indica esta cámara que no lleva razón alguna la encausada con su alegato, ya que el proceso disciplinario no inició de manera formal el 29 de noviembre de 2022; no se tenían todos los elementos suficientes porque se le tuvo que realizar una investigación preliminar y fue hasta el 11 de abril de 2023 que se obtuvieron los resultados, lográndose individualizar a la aquí encausada. Por ende, siendo que el traslado de cargos se realizó el 23 de abril de 2023 y la notificación el 24 de abril de ese mismo.

En síntesis, **rechaza el Tribunal de la Inspección Judicial la excepción interpuesta como prescripción, (pero corregida como caducidad por esta autoridad) al no excederse el mes previsto para iniciar la investigación en el ordinal 211 de la LOPJ.**

7. RESOLUCIÓN: 01996 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] Consideran los integrantes de esta Cámara Disciplinaria que a la luz de un procedimiento administrativo disciplinario es preciso tomar en cuenta lo establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, textualmente indica lo siguiente: “La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración. Cuando se estimaren insuficientes los elementos de prueba para pronunciarse y hubiere proceso penal sobre los mismos hechos, la prescripción para aplicar la sanción disciplinaria se suspenderá.” Por su parte la

jurisprudencia ha señalado lo siguiente: [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01996 - 2023)

- **RESUMEN:**

Alega el encausado que la causa en su contra se encuentra prescrita, ya que se excedió el plazo de un mes previsto en el artículo 211 de la LOPJ para iniciar el procedimiento disciplinario. Asimismo, se desempeñaba como Oficial de Investigación de la Delegación Regional del OIJ de Cartago y se le endilga la falta de inobservancia de la dignidad en su vida privada.

Con respecto a lo anterior, indica el Tribunal de la Inspección Judicial que deben observarse las siguientes consideraciones sobre el numeral 211 de la LOPJ:

Por su parte la jurisprudencia ha señalado lo siguiente: **"La norma establece tres momentos en los que la Administración debe actuar para mantener la vigencia de la potestad sancionatoria, el primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que corre a partir del conocimiento de los hechos que pueden justificar una sanción, hasta la apertura del procedimiento administrativo, luego prosigue la fase de investigación, que comprende la evacuación de la prueba, audiencia oral y conclusiones, la cual no podrá demorar más de un año, finalmente si procediere alguna sanción, quien deba sancionar tiene el plazo de un mes a partir del momento en que tenga posibilidad para hacerlo. La Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, en un caso similar al que aquí se examina, explicó lo siguiente: "Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar si el término de un mes aludido corresponde a una prescripción, o a una caducidad. Con este fin, se debe determinar, los supuestos que la norma comprende. El mandato 211 ibídem exige, que se debe "iniciar la investigación", dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas-y, por ende, a "contrario sensu", la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para**

que no se produzca. **Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad.**” VI.- Acorde al mandato de cita, **existe una primera etapa en el procedimiento disciplinario, la cual inicia con el conocimiento que sobre la falta adquiere el órgano disciplinario, y culmina con el inicio de la investigación. Entre ambos, sólo puede transcurrir el plazo de un mes, caso contrario, operará la caducidad. En el precepto 211 de la LOPJ, se determina que esta fase inicial está a cargo de “quien deba iniciar la investigación” (...).**(TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01996 - 2023)

A pesar de la cita señalada por esta autoridad con respecto a los plazos de prescripción y caducidad presente en el artículo 211 de la LOPJ, esta cámara disciplinaria no hace ninguna corrección de la excepción interpuesta por el encausado, incluso resuelve que se rechaza la excepción de prescripción. Asimismo, el descriptor de la sentencia solo indica prescripción del ejercicio de la potestad disciplinaria.

Del análisis de las fechas, manifiesta el Tribunal de la Inspección Judicial que el plazo para iniciar el procedimiento disciplinario inicia su cómputo cuando la persona encargada de levantar la investigación posee conocimiento de las supuestas faltas. En este caso, el encausado cometió la falta disciplinaria por indignidad en su vida privada, ya que le fueron impuestas medidas de violencia doméstica, es así, que **el conocimiento por el Tribunal de la Inspección Judicial sobre la firmeza de las medidas tuvo lugar el 14 de diciembre de 2022 y el traslado de cargos se realizó el 19 de diciembre de 2022, notificándose al encausado el 2 de enero de 2023.** Queda claro que no se excedió el plazo de un mes para iniciar el procedimiento disciplinario.

En síntesis, rechaza el Tribunal de la Inspección Judicial la excepción de prescripción interpuesta por el encausado al no excederse el plazo previsto de un mes para iniciar la investigación desde el conocimiento de los hechos según el ordinal 211 de la LOPJ.

8. RESOLUCIÓN: 01931 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**

- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] Respecto a la caducidad y prescripción de la acción disciplinaria planteadas, la encausada no realiza algún fundamento o motivación sobre su interposición, más se procede a realizar una revisión sobre el tema: En primer orden, debe tenerse presente el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual señala que: "La acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración". Este numeral debe dividirse en tres supuestos independientes [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01931 - 2023)

- **RESUMEN:**

Interpone la encausada excepción de prescripción y caducidad de la acción disciplinaria por inobservancia del plazo inicial de un mes previsto en el artículo 211 de la LOPJ. Se le acusa la falta disciplinaria por conducta irregular e incumplimiento de la LOPJ y el Reglamento para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de intereses en el Poder Judicial, laboraba como Jueza 1 en el Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica de Siquirres.

Con respecto a lo anterior, señala el TIJ consideraciones respecto al numeral 211 de la LOPJ, véase:

Este numeral debe dividirse en tres supuestos independientes, el primero, refiere a un plazo perentorio y extintivo, el cual debe ejercerse

rigurosamente so pena de volver inerte una acción intimatoria. En el segundo punto, la norma en estudio apunta que "*La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio*", **coloreando así un plazo prescriptivo que promueve seguridad jurídica y certeza de los procedimientos y busca establecer un margen de tiempo razonable que no genere dilaciones excesivas o incrementemente desmedidamente potestades públicas sancionatorias. Por último, subyace un tercer plazo** cual indica que "*la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse*", estableciendo así, **otro lapso perentorio y extintivo; por ende: fatal, denegando todo tipo de postura que dilate o extienda la potestad sancionatoria para ejecutar o sancionar al administrado**, pues sería aumentar injustificadamente potestades públicas. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01931 - 2023)

De acuerdo con la cita anterior, es importante recalcar algunas consideraciones realizadas por esta Cámara sobre los diferentes plazos establecidos en el numeral 211 de la LOPJ:

1. **El primer plazo de un mes para iniciar la investigación desde el conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente se interpreta por esta autoridad como un plazo perentorio y extintivo, respondiendo entonces a un plazo de caducidad, al expresarse que es riguroso y su incumplimiento queda so pena de volver inerte una acción intimatoria.**

Asimismo, **con respecto al tercer plazo, (he aquí lo interesante) pertinente al mes para interponer la sanción desde quien deba llevarla a cabo este en posibilidad de hacerlo, lo denomina otro tiempo perentorio y extintivo. Siendo esto así, puede inferirse que este plazo se entiende en esta sentencia como un plazo de caducidad.** De igual manera, se señala como un plazo fatal e incluso se abduce una rigurosidad en su cumplimiento al expresarse por este Tribunal de la Inspección Judicial que, ante su incumplimiento se deniega

cualquier postura que pretenda dilatar la potestad sancionatoria sobre el administrado.

2. Con respecto al segundo plazo correspondiente al lapso anual que dispone la administración para culminar la investigación lo describe como un plazo prescriptivo.

Ahora bien, volviendo sobre las excepciones interpuestas por la encausada, resuelve este Tribunal, que el plazo indicado se entiende como caducidad y del análisis de las fechas se tiene que los hechos fueron conocidos el 19 de febrero de 2023 y la notificación pertinente sobre el traslado de cargos a la investigada se realizó el 9 de marzo de 2023.

En conclusión, **señala esta cámara que se rechazan las excepciones de prescripción y caducidad interpuestas al no excederse el plazo de un mes para iniciar la investigación** previsto en el artículo 211 de la LOPJ.

9. RESOLUCIÓN: 02349 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria y prescripción de la potestad disciplinaria acorde al numeral 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Alega la investigada que la causa iniciada en su contra le ha sobrevenido el instituto de la caducidad por inactividad durante 6 meses conforme al artículo 340 de la LGAP. Se desempeñaba como técnica judicial 3 del Tribunal Penal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica y se le endilga un supuesto retraso injustificado en un trámite de un proceso judicial.

Con respecto a lo anterior, dispone el Tribunal de la Inspección Judicial dos cosas trascendentes:

1. La LGAP solo se aplica de forma supletoria, es decir, cuando la LOPJ no contiene la regla expresa.

2. También, se expresa que, al tratarse de la LOPJ, se debe considerar que es un cuerpo normativo especial atinente a un régimen de empleo

público específico, por lo que deben aplicarse sus reglas propias para el procedimiento disciplinario, ya que se protege una garantía a los servidores de no ser atados a procesos disciplinarios arbitrarios e indefinidos.

Véase lo dicho anteriormente:

El numeral 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que:
" Las sanciones deben ser impuestas por el procedimiento establecido en esta Ley y, a falta de regla expresa, se aplicará la Ley General de la Administración Pública en lo que fuere compatible con la índole de estos asuntos y su tramitación sumaria" (lo resaltado ha sido adicionado).

Como queda claro en esa canon, la LGAP solo se podrá aplicar cuando exista ausencia de regla expresa en la Ley que gobierna a los funcionarios judiciales, restringiendo además la norma 197 a que será supletoria en lo que fuere compatible con la índole de los asuntos y su tramitación. **Es por ello por lo que en este caso el numeral 340 de la Ley General de la Administración Pública, no resulta aplicable, ya que, en la Ley Orgánica, existe una norma expresa que regula con rigurosidad la duración del procedimiento disciplinario, asegurando a los servidores judiciales que ese trámite sea célere, subsumiendo lo pretendido en el citado 340 y cumpliendo con los mismos fines por los que se constituyó ese numeral.** Se enfatiza que la supletoriedad se da únicamente en aquellos supuestos donde no exista regla expresa, por cuanto no resulta procedente mantener al servidor sujeto a un proceso disciplinario de forma indefinida y al arbitrio del ente patronal. Mas, como ya se ha expuesto, al regularse en la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuerpo normativo especial, un régimen de empleo público específico con reglas propias para la aplicación del procedimiento disciplinario, el cual previó esa garantía para sus servidores, al establecer plazos determinados para la conclusión de los procesos disciplinarios, garantizando con ello que no se vieran atados de forma indefinida al proceso. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02349 - 2023)

Una vez dicho lo anterior, se rechaza la aplicación del numeral 340 de la LGAP como plazo de caducidad de 6 meses. Asimismo, señala esta Cámara que la normativa aplicable es el artículo 211 de la LOPJ y procede a analizar los plazos estipulados de acuerdo con esa normativa diciendo que se comprenden tres plazos:

1. La acción para investigar las faltas debe realizarse en el mes siguiente al que quien deba levantar la investigación posea conocimiento de la supuesta falta.

2. El otro plazo es anual y comienza a computarse con el traslado de cargos, ya que en ese momento se da inicio a la causa disciplinaria (no se tiene claro si se refiere al auto de traslado de cargos o a su debida notificación al administrado, pero en otras sentencias ha dispuesto esta Cámara que el plazo inicial del artículo 211 de la LOPJ culmina con la notificación de traslado de cargos por ser un acto administrativo y debe recordarse que este adquiere eficacia con su notificación al administrado). **Este plazo finaliza con la conclusión de la investigación en la audiencia de conclusiones** (en otras resoluciones indica esta autoridad que es con la emisión de la resolución de esta audiencia, mas no con su notificación).

3. El último plazo correspondiente a un mes lo desarrolla de manera interesante, pues expone este Tribunal de la Inspección Judicial que es un rango temporal de un mes para pronunciarse sobre el fondo ya sea dictándose el acto final y aplicar la sanción correspondiente si así procede desde que se está en posibilidad de hacerlo por el órgano decisor competente (en otras resoluciones de este Tribunal no se habla de acto final, sino de sanción).

De acuerdo con los plazos anteriores, en este caso se tuvo conocimiento de los hechos el 8 de marzo de 2022, pero debido a que se necesitaban obtener más datos se inició una investigación preliminar el 10 de marzo de 2022, obteniéndose los resultados el 18 de noviembre de 2022, por ende, es hasta esta fecha que se tuvo conocimiento de los hechos necesarios para valorar iniciar la investigación y es así como se procede el 21 de noviembre de 2022 a dictar el traslado de cargos.

Con respecto a lo anterior, se tiene que se respetó el plazo inicial del artículo 211 de la LOPJ, asimismo, el plazo anual establecido en esta misma normativa también se acató, al concluirse la investigación dentro del año desde su inicio.

En síntesis, rechaza esta **autoridad la excepción de caducidad interpuesta por la encausada al no ser de aplicación el numeral 340 de la LGAP, por tratarse de un régimen de empleo público específico que cuenta con su normativa especial, normativa respectiva al artículo 211 de la LOPJ, el cual fue respetado en este procedimiento disciplinario.**

10. RESOLUCIÓN: 00842 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria y caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria. Alcances y límites estipulados en el numeral 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Los encausados laboran como Juez 3 del Juzgado Civil, Trabajo, Familia de Puriscal y Técnica Judicial del Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal. A ambos se les investiga supuesta falta disciplinaria por negligencia en el cumplimiento de los deberes propios del cargo. Asimismo, interponen excepción de prescripción y caducidad.

Ante lo anterior, indica el Tribunal de la Inspección Judicial que es de aplicación el artículo 211 de la LOPJ, **arguyendo el razonamiento de que el primer plazo estipulado en la normativa indicada, correspondiente al plazo mensual para levantar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos por la autoridad encargada de iniciar la investigación pertenece al instituto de la caducidad, véase:**

El mandato 211 ibídem exige, que se debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas- y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un

determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. **Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad.** [...] Así las cosas, respecto a la acción disciplinaria, tanto el dictado del traslado de cargos como su puesta en conocimiento al administrado (notificación del acto), deben realizarse dentro del plazo señalado en la ley para el inicio de la investigación. Lo anterior por cuanto, todo acto administrativo además de válido debe ser eficaz y esto último se adquiere con la notificación al administrado”. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00842 - 2023)

Ahora bien, siguiendo lo que se desarrolla en el numeral 211 de la LOPJ, el segundo plazo es anual y se computa desde la fecha de traslado de cargos hasta la audiencia final. Asimismo, indica esta autoridad que se comprende cómo un plazo prescriptivo:

Siguiendo con el contenido del ordinal 211 de la norma referida, en el párrafo *in fine* indica: “...La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Cuando no se estimaren insuficientes los elementos de prueba para pronunciarse y hubiese un proceso penal sobre los mismos hechos, la prescripción para aplicar la sanción disciplinaria se suspenderá”. **Este segundo plazo anual, inicia a partir de la fecha del traslado de cargos conforme lo establece el numeral 200 y concluye con la audiencia final que se confiere a las partes intervinientes en el proceso dispuesta por el numeral 204, ambos numerales de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Esta fase, conforme se infiere de la norma de examen,**

se encuentra afecta al instituto de prescripción, figura que surge y se consolida como garantía jurídica a las partes de que, ante la inactividad de la parte que acciona, la contraparte no estará vinculadas a un proceso de forma indefinida. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00842 - 2023)

Con respecto al plazo anterior, esta Cámara indica que quedó a consideración de la voluntad legislativa los actos para suspender dicho plazo anual; señalándose que en este caso se dan los presupuestos objetivos necesarios para que la suspensión de la prescripción opere válidamente, los cuales son dos:

1. Insuficiencia de los elementos de apoyo.

2. La existencia de un proceso penal por los mismos hechos que se inició la causa disciplinaria.

EN ESTA MISMA LÍNEA, EXPRESA ESTA cámara QUE SIN ESTOS PRESUPUESTOS OBJETIVOS NO SE PUEDE DAR DE MANERA VALIDA LA PRESCRIPCIÓN DEL PLAZO ANUAL e incluso indica que debe tener claro que su conocimiento queda a gestión de parte por tratarse del instituto de la prescripción.

En el análisis de las fechas, se tiene por excedido el mes de caducidad para iniciar la investigación, véase que la denuncia de los hechos se realizó el 6 de julio de 2022, el traslado de cargos se dictó el 20 de julio de 2022 y su notificación a los encausados se realizó el 23 de julio de 2022. Los investigados realizaron recursos de adición y aclaración, también revocatoria y nulidad concomitante contra el traslado de cargos, estipulando que estos se resolvieron fuera del plazo de un mes, pero ante esto indica esta autoridad que sí se resolvieron dentro del mes en fecha del cinco de agosto de 2022, de igual manera **se explica una postura interesante de este Tribunal de la Inspección Judicial, diciendo que este tipo de recursos no cuentan dentro del plazo mensual de caducidad de un mes, a menos que las resoluciones que se resuelvan estos recursos modifiquen o adicionen algo a la pieza acusatoria, es decir, los cargos imputados a los acusados.**

Por último, resuelve esta autoridad el plazo prescriptivo anual, considerando que también se respetó, ya que se inició la investigación el 6 de julio de 2022, el traslado de cargos se emitió el 20 de julio de 2022 y el acto final tuvo lugar en marzo de 2023, queda claro que no ha transcurrido el plazo anual, por ende, se rechaza ambas excepciones de caducidad y prescripción interpuestas por los encausados.

11. RESOLUCIÓN: 03856 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria conforme al artículo 14 de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de Inspección Judicial.

- **RESUMEN:**

Interpone la parte trabajadora excepción de prescripción conforme Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del TIJ y lo regulado en el ordinal 198 de la LGAP por exceso en el plazo de 4 años para el ejercicio de la potestad disciplinaria. Se desempeñaba al momento de los hechos como Jueza del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José y se le acusan las faltas por incorrecciones en el ejercicio del cargo, incongruencia en el manejo interno de los controles de números de votos y rendimiento bajo en las sentencias que le fueron asignada.

Indica el Tribunal de la Inspección Judicial que es de aplicación las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, normativa que indica en su artículo 14 que desde que se comente la falta hay un plazo de cuatros años para ejercer la potestad disciplinaria.

En aplicación de esta normativa en las fechas del caso presente, se tiene que la comisión de la falta data del 14 de noviembre de 2018 y el auto de traslado de cargos se realizó el 1 de diciembre de 2022.

En síntesis, declara esta autoridad el acaecimiento del plazo de prescripción, llevando razón el acusado.

Del año 2022:

12. RESOLUCIÓN: 04163 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] Este Tribunal ha señalado con anterioridad que: " El numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) indica: " La acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración". En una apropiada exégesis jurídica, el numeral de cita debe dividirse en tres supuestos independientes. El primero, refiere a un plazo perentorio y extintivo, el cual debe ejercerse rigurosamente so pena de producir nulidad de lo actuado. Nótese, su contenido expresa un poder-deber, al señalar que "la acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas". [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 04163 – 2022)

- **RESUMEN:**

Alega la parte acusada que operó la prescripción al excederse el plazo de un mes previsto en el 211 de la LOPJ, señalando que entre el momento en que se tuvo conocimiento de los hechos hasta la notificación del traslado de cargos se excedió por mucho el plazo estipulado de un mes. La parte trabajadora laboraba como policía, y le fue iniciado el procedimiento disciplinario debido a un uso indebido del arma de fuego.

Con respecto a lo anterior, el Tribunal de la Inspección Judicial realiza diferentes acotamientos interesantes, primero **explica la manera en deben comprenderse los plazos estipulados en el 211 de la LOPJ:**

El numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) indica: "La acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 04163 - 2022)

En un mismo sentido, hace un acotamiento importante sobre **el plazo inicial para iniciar la investigación sobre las faltas, el cual debe entenderse como perentorio y extintivo, sino se cumple podría producirse la nulidad**. También, menciona otro elemento sobre este plazo con el mismo resultado de nulidad sino se cumple: **quien deba iniciar la investigación tendrá conocimientos sobre los hechos**. En síntesis, **este plazo contiene un elemento temporal y un presupuesto objetivo**. Léase lo dicho:

El primero, refiere a un plazo perentorio y extintivo, el cual debe ejercerse rigurosamente so pena de producir nulidad de lo actuado. Nótese, su contenido expresa un poder-deber, al señalar que "la acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas". Surge entonces de esta norma, un elemento temporal -un mes- y otro presupuesto objetivo basado en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de los hechos; so pena, también, de generar el mismo resultado, debido a que no debe colocarse al particular en una situación de incerteza o inseguridad jurídica, dilatándose irrazonablemente su estabilidad

laboral y sometiéndole a una expectativa arbitraria y caprichosa por parte del Poder Público. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 04163 - 2022)

Conforme a lo anterior, en esta resolución **el descriptor expresa que se trata sobre la prescripción de la potestad disciplinaria por el artículo 211 de la LOPJ. Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial resuelve por caducidad con la normativa supra indicada; fundamenta que el artículo 211 contiene plazos de caducidad y prescripción.**

Siguiendo lo dicho en los enunciados sobre el plazo para iniciar la investigación, **el Tribunal de la Inspección Judicial realiza consideraciones excepcionales que pueden presentarse para dilatar el mes estipulado**, siendo:

1. Cuando la persona investigada de manera manifiestamente dolosa y con mala fe procedimental intenta escapar o esconderse del régimen disciplinario con la intención de que la administración exceda el plazo de un mes.
2. Cuando la administración realiza todos los esfuerzos posibles de manera diligente para comunicarle a la persona los cargos, pero esta última es difícil o imposible de localizar.

Véase lo dicho por este Tribunal supra mencionado:

Estas hipótesis, a entender de este Tribunal, no pueden endilgarse al Órgano encargado de ejercer la potestad sancionatoria pues afectan intereses Institucionales y dañan la imagen del Poder Judicial, fomentando una suerte de impunidad; volviendo estéril el régimen disciplinario y justificando, bajo indebidas interpretaciones, las faltas de sus funcionarios. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 04163 - 2022)

Ahora bien, volviendo sobre el punto medular; si acaeció o no el plazo fatal sobre la administración para iniciar la investigación de acuerdo con la excepción opuesta por el investigado. Resuelve el Tribunal de la Inspección Judicial que la parte trabajadora no lleva razón, puesto que interpretó de manera incorrecta lo

estipulado en el ordinal 211 de la LOPJ, ya que **el plazo de un mes para iniciar la investigación no empieza a correr desde que se tiene conocimiento de los hechos, sino desde quien deba iniciar la investigación posea conocimiento sobre los hechos.** En el caso, el órgano instructor del procedimiento es quien debía iniciar la investigación, el cual tuvo conocimiento de los hechos el 16 de febrero de 2021 y ordenó iniciar la investigación el 18 de febrero de 2021, pero se suspende el 19 de febrero de 2021 debido a que se necesitaba para individualizar las faltas un expediente penal completo sobre el investigado, había que esperar lo que resolviera el Tribunal Penal por ser de relevancia para el asunto. Siendo esto así, se solicita el expediente penal completo. En fecha del 13 de enero de 2022, el Tribunal de Instancia penal remite un correo brindado información sobre el caso, por lo cual se procede a dictar el auto de apertura conocido por el investigado el 19 de enero de 2022 y notificado del traslado de cargos el 20 de enero de ese mismo año.

En resumen, **se rechaza la excepción opuesta por el investigado al no contemplar los matices sobre la suspensión del plazo, ya que el órgano encargado de realizar la investigación no poseía los insumos necesarios para individualizar las faltas cometidas.**

13. RESOLUCIÓN: 03099 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] Este Órgano disciplinario ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse acerca del plazo para determinar la prescripción de la potestad disciplinaria. Como primer tema de análisis debemos apuntar, el poder disciplinario se debe ejercer en atención a los principios de causalidad, actualidad y de proporcionalidad. De relevancia para resolver esta causa disciplinaria, resulta ser el principio de actualidad, orientado a ejercer el poder disciplinario en estricto apego a los plazos establecidos por el ordenamiento jurídico. Por aspectos de seguridad jurídica, la parte empleadora debe ejercer el poder correctivo dentro del marco temporal dispuesto en el ordenamiento jurídico. Partiendo de este panorama referencial, el artículo 5 de las “Reglas Prácticas

del Tribunal de la Inspección Judicial, modelo de Costa Rica”, cuya regulación derivó del acuerdo del máximo jerarca administrativo disciplinario en Sesión N.º 35-2019 del 26 de agosto del 2019 en su artículo XVI, mantuvo lo dispuesto en Las Reglas Prácticas Relacionadas con el Procedimiento Disciplinario Administrativo del Poder Judicial aprobadas por Corte Plena, en la sesión del 1º de marzo del 2004, artículo XIV, con el fin de otorgar seguridad jurídica a todas aquellas personas servidoras judiciales sujetas a la aplicación del régimen disciplinario, estableció un tope al plazo legal para la apertura de un proceso administrativo disciplinario, calculado a partir de la fecha de comisión de la falta. De la discusión sostenida por las personas Magistradas integrantes de la Corte Plena, se extrae: “No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta” [...]” (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03099 - 2022)

- **RESUMEN:**

Expone el investigado que el proceso incoado en su contra por diferentes faltas cometidas es improcedente, ya que las fechas de la que datan estos hechos se ha sobrepasado el tiempo establecido de cuatros años para perseguir las faltas de acuerdo con las reglas prácticas para la aplicación del régimen disciplinario aprobadas por Corte Plena.

Con respecto a lo argumentado, resuelve el Tribunal de la Inspección Judicial que lleva razón la parte trabajadora, ya que el artículo 5 de las Reglas Prácticas del Tribunal de la Inspección Judicial, modelo de Costa Rica, estableció un plazo de 4 años por cuestiones de seguridad jurídica para iniciar el procedimiento disciplinario desde que ocurrieron las faltas perseguidas.

De acuerdo con lo anterior, del análisis del caso, las faltas endilgadas para el procedimiento disciplinario datan de abril y mayo de dos mil doce, dos mil trece, dos mil catorce, dos mil quince y dos mil dieciséis. Asimismo, se tiene por fecha en que se realizó el traslado de cargos por eso hechos el 19 de octubre de 2021.

Véase lo razonado por el Tribunal de la Inspección Judicial sobre esta adición al 211 de la LOPJ sobre la extinción de la falta disciplinaria:

Este Órgano disciplinario ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse acerca del plazo para determinar la prescripción de la potestad disciplinaria. (...) Por aspectos de seguridad jurídica, la parte empleadora debe ejercer el poder correctivo dentro del marco temporal dispuesto en el ordenamiento jurídico. Partiendo de este panorama referencial, el artículo 5 de las “Reglas Prácticas del Tribunal de la Inspección Judicial, modelo de Costa Rica”, cuya regulación derivó del acuerdo del máximo jerarca administrativo disciplinario en Sesión N.º 35-2019 del 26 de agosto del 2019 en su artículo XVI, mantuvo lo dispuesto en Las Reglas Prácticas Relacionadas con el Procedimiento Disciplinario Administrativo del Poder Judicial aprobadas por Corte Plena, en la sesión del 1º de marzo del 2004, artículo XIV, con el fin de otorgar seguridad jurídica a todas aquellas personas servidoras judiciales sujetas a la aplicación del régimen disciplinario, estableció un tope al plazo legal para la apertura de un proceso administrativo disciplinario, calculado a partir de la fecha de comisión de la falta. De la discusión sostenida por las personas Magistradas integrantes de la Corte Plena, se extrae: “No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta”. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03099 - 2022)

Esta regulación supra indicada, surge de un criterio indicado en 2019 por el máximo jerarca administrativo disciplinario, donde se mantuvieron las Reglas Prácticas Relacionadas con el Procedimiento Disciplinario Administrativo del Poder Judicial aprobadas en 2004 por Corte Plena. Esto se hizo así, externa el Tribunal de la Inspección judicial, porque en la LOPJ no hay normativa expresa sobre el plazo de extinción de la falta disciplinaria, por ende, por medio de una integración de normas se aplican las Reglas Practicas del 2019.

En síntesis, se acoge la excepción de prescripción alegada por la parte trabajadora, ya que se excedió el plazo de 4 años para perseguir las faltas

cometidas, por ende, **se declaró extinta la acción para llevar a cabo la potestad disciplinaria con respecto a los hechos ya indicados.**

14. RESOLUCIÓN: 00428 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. CUESTIONES PREVIAS. I.1. TRANSCURSO DE CUATRO AÑOS DESDE LA COMISIÓN DE LA FALTA. El artículo 5 de las “Reglas Prácticas del Tribunal de la Inspección Judicial, modelo de Costa Rica”, cuya regulación derivó del acuerdo del máximo jerarca administrativo disciplinario en Sesión N.º 35-2019 del 26 de agosto del 2019 en su artículo XVI, con el fin de otorgar seguridad jurídica a todas aquellas personas servidoras judiciales sujetas a la aplicación del régimen disciplinario, estableció un tope al plazo legal para la apertura de un proceso administrativo disciplinario, calculado a partir de la fecha de comisión de la falta. De la discusión sostenida por las personas Magistradas integrantes de la Corte Plena, se extrae que cuando se indica: “No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta”, se debe a que ante la ausencia de norma expresa en la Ley Orgánica del Poder Judicial sobre el plazo de extinción de la falta disciplinaria, la norma debe integrarse con lo dispuesto en el artículo 198 de la Ley General de Administración Pública, según lo facultan los artículos 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 364 de la LGAP. Se trata de una integración normativa dentro del derecho público, el cual rige esta materia administrativa disciplinaria y que se debe aplicar bajo un principio de legalidad y atendiendo un vacío respecto al transcurso del tiempo sin que la eventual irregularidad sea denunciada o informada a este órgano administrativo. Por lo anterior, resulta claro que bajo ningún presupuesto (salvo la existencia de una regulación especial al respecto) puede este Órgano Disciplinario pretender iniciar investigación y mucho menos, sancionar a una persona denunciada por hechos acontecidos más

allá de los cuatro años contabilizados desde la ocurrencia de los eventos investigados. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00428 - 2022)

- **RESUMEN:**

La controversia gira en torno a si el plazo de la falta disciplinaria se encontraba extinto, ya que alega la parte acusada que se sobrepasaron los cuatro años entre la fecha en que sucedieron los hechos hasta el inicio del procedimiento disciplinario que se pretende incoar en su contra.

Resuelve el Tribunal de la Inspección Judicial de acuerdo con el ordinal 5 de las Reglas Prácticas del Tribunal de la Inspección Judicial, modelo de Costa Rica, que el plazo de acción para perseguir las faltas disciplinarias es de cuatro años contados desde el momento en que suceden los hechos. Y del presente caso **la denuncia que los ocupa data 9 de septiembre de 2021, persiguiendo una presunta irregularidad realizada el 11 de noviembre de 2014.**

De la normativa aplicada en estos casos razona este Tribunal que:

De la discusión sostenida por las personas Magistradas integrantes de la Corte Plena, se extrae que cuando se indica: *“No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta”*, se debe a que ante la ausencia de norma expresa en la Ley Orgánica del Poder Judicial sobre el plazo de extinción de la falta disciplinaria, la norma debe integrarse con lo dispuesto en el artículo 198 de la Ley General de Administración Pública, según lo facultan los artículos 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 364 de la LGAP. Se trata de una integración normativa dentro del derecho público, el cual rige esta materia administrativa disciplinaria y que se debe aplicar bajo un principio de legalidad y atendiendo un vacío respecto al transcurso del tiempo sin que la eventual irregularidad sea denunciada o informada a este órgano administrativo. Por lo anterior, resulta claro que bajo ningún presupuesto (salvo la existencia de una regulación especial al respecto) puede este Órgano Disciplinario pretender iniciar investigación y mucho menos, sancionar a una persona denunciada por

hechos acontecidos más allá de los cuatro años contabilizados desde la ocurrencia de los eventos investigados. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00428 - 2022)

En resumen, **se declara sin lugar la acción para perseguir los hechos al exceder los cuatro años estipulados en la normativa supra indicada sobre la extinción de la falta disciplinaria.**

15. RESOLUCIÓN: 03601 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria según el artículo 211 de la LOPJ; plazo de extinción y momento en que empieza a regir.

- **RESUMEN:**

Alega la denunciante en contra del Tribunal Penal de (anónimo), solicitando se investigue una supuesta negligencia al omitir comunicar al Registro Civil la anulación de su matrimonio por falsedad ideológica.

Del estudio de las fechas, señala el Tribunal de la Inspección Judicial que los hechos datan de 2008 y la presente denuncia en 2022, resultando evidente que han transcurrido más de 4 años desde la comisión de la falta.

Ante lo anterior, **aplica esta autoridad el numeral 14 de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, el cual dispone que “No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta”** (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03601 - 2022). Por ende, de acuerdo con la normativa indicada, se rechaza la denuncia interpuesta, **la potestad disciplinaria para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario ha prescrito.**

16. RESOLUCIÓN: 03178 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL

- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria de acuerdo con el artículo 211 de la LOPJ; alcances y límites temporales, plazo para la ejecución de la sanción impuesta y normativa aplicable.

- **RESUMEN:**

Alega el encausado, excepción de prescripción de la sanción disciplinaria. Se desempeñaba como Técnico Judicial y se le declaró con lugar falta disciplinaria grave, con lo cual se le sancionó quince días sin goce de salario.

Estima esta autoridad que del estudio de las fechas se tiene que el 22 de julio de 2021 se dispuso la sanción disciplinaria nuevamente al resolverse recurso de apelación de la primera resolución dictada el 18 de diciembre de 2020.

Con respecto a la normativa aplicable, realiza el TIJ algunos aportes interesantes:

1. Antes, al no existir norma expresa, operaba la prescripción mensual del ordinal 603 del CT en estos casos.

2. Debido a la Reforma Procesal Laboral del 2017 ese aspecto se reguló en el artículo 415 del Código Laboral, fijando que, el plazo para aplicar la sanción dispuesta correspondía a un año, el cual se computa desde la firmeza del acto sancionatorio. Asimismo, dicho plazo atiende al instituto de la una caducidad.

3. Ahora bien, en el canon 211 de la LOPJ se dispone un plazo mensual para imponer la sanción desde quien deba hacerlo esté en posibilidad de realizarlo. En general indica esta Cámara que debe atenderse a esta normativa. SIN EMBARGO, debe volverse sobre el artículo 415 de la Reforma Procesal Laboral del 2017 debido a que en el presente caso se debía seguir el procedimiento, puesto que el trabajador inició una demanda laboral y debe recordarse que la normativa indica: “Cuando sea necesario seguir un procedimiento y consignar las sanciones disciplinarias en un acto escrito, la ejecución de las así impuestas caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto”

(ASAMBLEA LEGISLATIVA, REFORMA PROCESAL LABORAL, 2017).

Véase las consideraciones expuestas:

Sobre el particular dispuso: “**Finalmente, surge un espacio no tratado por esa normativa, referente al plazo para la ejecución de la sanción dictada. En ese sentido, a falta de regla expresa, esta Sección VI había sido de la postura que, salvo norma en contrario, operaba la prescripción mensual del ordinal 603 del Código de Trabajo. Empero, a raíz de la reforma Procesal Laboral realizada al Código de Trabajo por la Ley No. 9343, en la actualidad, a partir del 26 de julio del 2017, tal aspecto se regularía (a falta de regla expresa, se insiste) por el canon 415 de ese Código Laboral, que fija de manera expresa una caducidad (que no prescripción) de un año computado desde la firmeza del acto sancionatorio**”. Conforme lo precisa la cita de estudio, la figura a examinar corresponde a la caducidad y no la prescripción, y siendo que la figura de la caducidad resulta de conocimiento de forma oficiosa, este Órgano disciplinario procede a examinar el marco fáctico propuesto por la parte gestionante. **En primer término, se debe apuntar, el numeral 211 de la LOPJ dispone el plazo de un mes para imponer la sanción a partir de que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. No obstante, en atención a la entrada en vigencia de la Ley número 9343 con fecha de rige veinticinco de julio de dos mil diecisiete, el numeral 415 de ese cuerpo normativo, dispone: “Cuando sea necesario seguir un procedimiento y consignar las sanciones disciplinarias en un acto escrito, la ejecución de las así impuestas caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto”. (...) En ese orden y conforme lo dispuesto por el ordinal 415 transcrito en renglones anteriores, las sanciones disciplinarias como la cuestionada por el recurrente [Nombre 001], necesariamente deben ejecutarse en un plazo no mayor a un año, contado a partir del momento en que la resolución que la impone**

adquiere firmeza. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03178 - 2022)

Teniendo en cuenta los aspectos indicados, en este caso la firmeza de la sanción impuesta data desde del 22 de julio de 2021, por ende, se tenía un año para ejecutar la sanción, caducando el 22 de julio de 2022 conforme al ordinal 415 de la Reforma Procesal Laboral indicada.

En síntesis, la potestad para ejecutar la sanción disciplinaria ha caducado, se tenía un plazo anual, el cual se excedió. Asimismo, **debe reiterarse que se trata de un contexto excepcional, puesto que la normativa que debe aplicarse es el plazo mensual dispuesto en el 211 de la LOPJ**, pero debido a que el procedimiento debía seguirse después de la sanción impuesta por iniciar el trabajador sancionado una demanda laboral y al no haber norma expresa en la normativa anterior se aplicó el canon 415 de la Reforma Procesal Laboral.

17. RESOLUCIÓN: 02857 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. Como aspecto inicial valga aclarar que existe una norma especial para el caso de las prescripciones en los procesos administrativos disciplinarios dentro del Poder Judicial, concretamente el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en lo que interesa dispone: "La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas...". Por su parte, sobre el tema se ha razonado jurisprudencialmente lo siguiente manera: " La norma establece tres momentos en los que la Administración debe actuar para mantener la vigencia de la potestad sancionatoria, el primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que corre a partir del conocimiento de los hechos que pueden justificar una sanción, hasta la apertura del procedimiento administrativo [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02857 - 2022)

- **RESUMEN:**

Persona investigada laboraba como Investigador 2 de la Delegación Regional del OIJ, atribuyéndole la supuesta falta disciplinaria de conducta irregular e incumplimiento del reglamento para el pago de zonaje del Poder Judicial. Señala, se acoja la prescripción de la presente causa iniciada en su contra de acuerdo con el artículo 211 de la LOPJ, al haber transcurrido más de un mes para aplicar el Régimen Disciplinario.

Con respecto a lo anterior, **resuelve el Tribunal de la Inspección Judicial que debe aplicarse el numeral 211 de la LOPJ por tratarse de un proceso administrativo del Poder Judicial**, siguiendo la normativa especial de prescripciones, esta indica varios plazos, siendo de interés señalar el atinente a que la acción para investigar las faltas desde su conocimiento por la autoridad encargada de levantar la investigación debe realizarse dentro del mes siguiente. **Ahora bien, debido a una línea jurisprudencial sostenida a lo largo de varias sentencias reiteradas, este plazo inicial para levantar la investigación atiende al instituto de la caducidad, léase lo dicho:**

La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas...". Por su parte, sobre el tema se ha razonado jurisprudencialmente lo siguiente manera: "La norma establece tres momentos en los que la Administración debe actuar para mantener la vigencia de la potestad sancionatoria, el primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que corre a partir del conocimiento de los hechos que pueden justificar una sanción, hasta la apertura del procedimiento administrativo (...) "Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar si el término de un mes aludido, corresponde a una prescripción, o a una caducidad. Con este fin, se debe determinar, los supuestos que la norma comprende. El mandato 211 ibidem exige, que se debe "iniciar la investigación", dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas-y, por ende, a "contrario sensu", la inactividad requerida no es genérica, sino,

respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. **Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad.** (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02857 - 2022)

Con base a lo anterior, la excepción interpuesta por el encausado se entenderá y resolverá conforme al instituto de la caducidad. Del estudio de las fechas, se tuvo un conocimiento total de los hechos con los resultados de la investigación preliminar el 11 de agosto de 2021 y el traslado de cargos se emitió el 13 de agosto de dos mil veintiuno.

Debe indicarse que, **cuando se tiene conocimiento de los hechos que motivan el proceso de manera parcial, teniendo la administración que iniciar una investigación preliminar para obtener la información faltante o necesaria para valorar realizar o no un procedimiento disciplinario, el mes de caducidad para iniciar la investigación se computa desde que se obtienen los resultados de la investigación preliminar o se obtiene la información necesaria faltante y no desde que se obtuvo el primer conocimiento de los hechos de manera parcial.**

En síntesis, no se excedió el plazo mensual previsto en el artículo 211 de la LOPJ para iniciar el procedimiento disciplinario.

Por último, debe indicarse **que el descriptor de esta resolución expresa se analiza sobre prescripción de la potestad disciplinaria conforme al canon 211 de la LOPJ. Sin embargo, el TIJ desarrolla un análisis de caducidad con la normativa supra indicada, argumentando que el plazo inicial del artículo 211 responde al instituto de la caducidad y no de la prescripción, tal y como fue alegado por el encausado.**

18. RESOLUCIÓN: 04278 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**

- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] Como aspecto inicial valga aclarar que existe una norma especial para el caso de las prescripciones en los procesos administrativos disciplinarios dentro del Poder Judicial, concretamente el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en lo que interesa dispone: "La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas...". Por su parte, sobre el tema se ha razonado en antecedentes jurisprudenciales de lo siguiente manera: " La norma establece tres momentos en los que la Administración debe actuar para mantener la vigencia de la potestad sancionatoria, el primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que corre a partir del conocimiento de los hechos que pueden justificar una sanción, hasta la apertura del procedimiento administrativo, luego prosigue la fase de investigación, que comprende la evacuación de la prueba, audiencia oral y conclusiones, la cual no podrá demorar más de un año, finalmente si procediere alguna sanción, quien deba sancionar tiene el plazo de un mes a partir del momento en que tenga posibilidad para hacerlo. [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 04278 - 2022)

- **RESUMEN:**

Expone la encausada excepción de prescripción al transcurrir más de un mes desde que se tuvo conocimiento de los hechos para iniciar la investigación, ya que la investigación preliminar no cuenta, al observarse que con los objetivos de esta ya se tenía individualizada la conducta y la persona.

Ante lo anterior, **el Tribunal de la Inspección Judicial, procede a reiterar que el plazo inicial de un mes establecido en el artículo 211 de la LOPJ para iniciar el procedimiento disciplinario desde que se tiene conocimiento de los hechos por quien esté encargado de levantar la investigación corresponde a un plazo de caducidad por una línea jurisprudencial mantenida.** Es por ello, que se procede a entender la prescripción interpuesta por la persona trabajadora como

excepción de caducidad, **la cual incluso debe realizarse de manera oficiosa por esta autoridad.**

Del estudio de las fechas, indica esta Cámara disciplinaria que no operó la caducidad, ya que de la revisión del expediente se tiene que, al momento de obtenerse el primer conocimiento de los hechos, no se tenía individualizada la conducta tal y como lo refiere la encausada, solo fue una simple noticia, por lo que **el mes empezó a computarse desde que obtuvo la información necesaria; la cual data del 6 de diciembre de 2021. Y el traslado de cargos se realizó el mismo 6 de diciembre de 2021.**

En síntesis, rechaza esta autoridad el acaecimiento de la caducidad sobre el ejercicio de la potestad disciplinaria.

19. RESOLUCIÓN: 03104 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

II. [...] Este Tribunal ha señalado con anterioridad que: " El numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) indica: " La acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración". En una apropiada exégesis jurídica, el numeral de cita debe dividirse en tres supuestos independientes. El primero, refiere a un plazo perentorio y extintivo, el cual debe ejercerse rigurosamente so pena de producir nulidad de lo actuado. Nótese, su contenido expresa un poder-deber, al señalar que "la acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas". Surge

entonces de esta norma, un elemento temporal -un mes- y otro presupuesto objetivo basado en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de los hechos; so pena, también, de generar el mismo resultado, debido a que no debe colocarse al particular en una situación de incerteza o inseguridad jurídica, dilatándose irrazonablemente su estabilidad laboral y sometiéndole a una expectativa arbitraria y caprichosa por parte del Poder Público. [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03104 - 2022)

- **RESUMEN:**

La persona encausada al momento de los hechos laboraba como Técnica Judicial y se la acusa supuesta falta por incumplimiento de los deberes propios del cargo. Además, interpone excepción de caducidad y prescripción conforme al ordinal 211 de la LOPJ.

Realiza el Tribunal de la Inspección Judicial algunos aportes interesantes, ya aducidos con anterioridad sobre el numeral 211 de la LOPJ:

1.El primer plazo estipulado en la normativa es un plazo perentorio y extintivo, el cual queda so pena de producir nulidad de lo actuado ante su inobservancia, ya que se habla de un poder-deber, porque se indica que la acción para investigar la falta deberá indicarse dentro del mes siguiente la fecha en que se tiene conocimiento sobre esta por la autoridad correspondiente para levantar la investigación.

2. También menciona, que el plazo anterior se compone de un elemento temporal, correspondiente a un mes y otro presupuesto objetivo atinente a que quien deba iniciar la investigación tenga conocimiento de los hechos.

3. Que el plazo anterior puede sufrir excepciones de su cumplimiento, siendo estas:

- Cuando la persona investigada, con mala fe procedimental y un manifiesto comportamiento doloso al pretender escapar y esconderse del régimen disciplinario para provocar la caducidad.

- Cuando el investigado es imposible o difícil de localizar, pero la administración ha sido diligente en los intentos de comunicar el traslado de cargos al administrado.

Del estudio de las fechas se tiene denuncia de los hechos el 25 de febrero de 2022, pero debido a que no se tenían un conocimiento total de los hechos con la denuncia, se procede a realizar una investigación preliminar el 1 de marzo de 2022 para obtener la información necesaria. Los datos necesarios se obtuvieron el 29 de abril de 2022, con ello se dispone el inicio del cómputo correspondiente al plazo mensual dispuesto por el ordinal 211 de la LOPJ para iniciar el procedimiento disciplinario desde que se tiene conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente; el auto de apertura del procedimiento se dicta el 4 de mayo de 2022 y se notifica a la persona encausada el 10 de mayo de 2022. Por ende, no se excedió el plazo de un mes previsto para iniciar el procedimiento disciplinario, según lo desarrollado.

Ahora bien, con respecto a **la prescripción alegada por la encausada por las faltas que datan del 2021, no es de recibo por esta autoridad, ya que conforme a la normativa que debe aplicarse, siendo esta el artículo 14 de las Reglas Prácticas relacionadas con respecto con el procedimiento disciplinario administrativo del Poder Judicial aprobadas por Corte Plena, en sesión del 1 de marzo de 2004, la prescripción de la potestad disciplinaria para perseguir las faltas no puede exceder el plazo de cuatro años desde su comisión**; como puede verse, de las fechas indicadas es claro que no han transcurrido los 4 años.

En síntesis, rechaza esta autoridad las excepciones de caducidad y prescripción interpuestas por la encausada al tenor del canon 14 de la LOPJ.

20. RESOLUCIÓN: 02024 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] Se debe tener claro que la caducidad ya fue conocida por el órgano instructor, quien mediante auto dictado a las catorce horas diecinueve minutos del tres de septiembre de dos mil veintiuno rechazó este instituto, lo cual no fue impugnado por lo que adquirió firmeza. Sin embargo, habiéndose adicionado otros argumentos, se procede a analizarlos: Debe tenerse claro que existe una norma especial para el caso de las prescripciones en los procesos administrativos disciplinarios dentro del Poder Judicial, concretamente el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la cual se ha deslindado en tres plazos claramente definidos, por lo que se transcribe la norma : " *La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse ...*". Por su parte, sobre el tema se ha razonado lo siguiente: [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02024 - 2022)

- **RESUMEN:**

Proceso disciplinario seguido en contra de Juez y Técnica Judicial de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica. A ambos se les investiga la supuesta falta por incorrecciones en el ejercicio de sus cargos. Interponen la excepción de caducidad conforme al artículo 211 de la LOPJ, al exceder el mes previsto para iniciar la investigación desde el conocimiento de los hechos.

Indica el Tribunal de la Inspección Judicial que los procesos administrativos disciplinarios dentro del poder judicial tienen la normativa especial de prescripciones, siendo esta el numeral 211 de la LOPJ. Asimismo, ha reiterado esta autoridad la línea jurisprudencial sobre los plazos establecidos en la normativa indicada; plazo mensual para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos por quien deba iniciarla es propio de la caducidad y no del instituto de la prescripción, véase lo dicho:

La norma establece tres momentos en los que la Administración debe actuar para mantener la vigencia de la potestad sancionatoria, el primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que corre a partir del conocimiento de los hechos que pueden justificar una sanción, hasta la apertura del procedimiento administrativo, luego prosigue la fase de investigación, que comprende la evacuación de la prueba, audiencia oral y conclusiones, la cual no podrá demorar más de un año, finalmente si procediere alguna sanción, quien deba sancionar tiene el plazo de un mes a partir del momento en que tenga posibilidad para hacerlo. (...) El mandato 211 ibídem exige, que se debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas-y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02024 - 2022)

Ahora bien, antes de analizar las fechas del caso, es importante resaltar que la normativa desarrollada indica un **plazo de un mes para sancionar desde que se está en posibilidad de hacerlo, en otras sentencias se observó que este plazo podría responder al instituto de la caducidad, ya que el Tribunal de la Inspección Judicial le ha dado las mismas características de plazo perentorio, extintivo y rígido que el plazo mensual para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de las faltas (plazo que ha indicado expresamente esa autoridad, atiende al instituto de la caducidad) PERO, en esta sentencia, esta autoridad menciona expresamente al plazo mensual para sancionar como**

prescripción, por lo que se señala confusión con respecto a si atiende al instituto de prescripción o caducidad:

Es decir, se procede a conocer la excepción planteada, como **la caducidad inicial del proceso, según lo establece el ya mencionado 211, y no como prescripción, la cual inicia su cómputo a partir del momento en que el órgano disciplinario competente para sancionar se encuentre en posibilidad de hacerlo.** (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02024 - 2022)

Del estudio de las fechas, queda claro que no operó el instituto de la caducidad, puesto que se tuvo conocimiento parcial de los hechos el 26 de mayo del 2021, con lo cual, el órgano instructor tuvo que realizar investigación para determinar la totalidad de los hechos y los datos necesarios para valorar la situación; obteniéndose la información solicitada el 09 de junio del 2021. El auto de apertura se emitió el 17 de junio de 2021 y se les notificó a los encausados el 22 de junio de 2021.

Por último, la prescripción también se rechaza. Esto debido a que el numeral 414 del CT no es aplicable al caso por tratarse de un régimen de empleo público específico, aplicándose la norma especial sobre la general; la LOPJ, con el artículo 211.

21. RESOLUCIÓN: 04491 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria y caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; alcances y límites temporales establecidos en el numeral 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Interpone la persona encausada excepción prescripción conforme al ordinal 211 de la LOPJ en el plazo mensual para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos por quien deba levantar la investigación, plazo

excedido. Para el momento de los hechos investigados, laboraba como encargado de la Unidad de Drogas de la Delegación del OIJ y se le atribuyen conductas irregulares.

Con respecto a lo anterior, **procede el Tribunal de la Inspección Judicial a corregir la excepción interpuesta, ya que el plazo indicado atiende al instituto de la caducidad y no prescripción.** Esto, lo ha reiterado esta autoridad en diferentes sentencias, como línea jurisprudencial:

El mandato 211 ibidem exige, que se debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas- y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. **Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad. [...] Así las cosas, respecto a la acción disciplinaria, tanto el dictado del traslado de cargos como su puesta en conocimiento al administrado (notificación del acto), deben realizarse dentro del plazo señalado en la ley para el inicio de la investigación. Lo anterior por cuanto, todo acto administrativo además de válido debe ser eficaz y esto último se adquiere con la notificación al administrado.** (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 04491 - 2022)

En esta misma línea, también se ha expresado que **el cómputo que inicia con la imputación de los hechos al Órgano Instructor, pero el conocimiento de estos hechos queda sujeto a que sean claros, precisos y circunstanciados. Y finaliza este plazo, con la emisión del traslado de cargos y su notificación al administrado;** deben realizarse dentro del plazo mencionado puesto que se trata

de un acto administrado el cual debe ser, además de válido, eficaz y esto se logra mediante la notificación.

Una vez explicado lo anterior, del estudio de las fechas se tiene que no lleva razón el encausado. A pesar de que los hechos datan del 2020, se tuvo conocimiento de los hechos hasta el 16 de marzo de 2022, pero de manera parcial, por lo que se tuvo que realizar una investigación preliminar. Los resultados de dicha investigación fueron puestos en conocimiento el 1 de abril de 2022, siendo este momento en que se inicia el cómputo del plazo de un mes para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario. Finalmente, el traslado de cargos se emitió el 27 de abril de 2022.

En síntesis, rechaza esta Cámara disciplinaria la excepción de prescripción, corregida como caducidad al tenor de lo desarrollado; no se excedió el mes previsto para iniciar la investigación presente en el artículo 211 de la LOPJ.

22. RESOLUCIÓN: 02723 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria en materia de hostigamiento sexual.

- **RESUMEN:**

En este caso, alega la persona investigada prescripción conforme a la Ley de Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. Laboraba en el Juzgado de Familia de San José, se mantiene el puesto anónimo y se le inició la causa disciplinaria por hostigamiento sexual.

Ante lo anterior, **señala el Tribunal de la Inspección Judicial que debe aplicarse la Ley de Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, la cual contiene norma expresa sobre la prescripción única en estos casos, siendo este el numeral 38 de la normativa indicada.** Ahora bien, debido a que esta normativa sufrió una reforma en el año 2021, el plazo de prescripción de 2 años para interponer la denuncia cambió a 8 años. Pero, el presente caso se inició antes de que se hiciera la reforma, por ello debe aplicarse la normativa inicial con un plazo de 2 años para interponer la denuncia desde el último hecho resultado del

hostigamiento sexual o desde que feneció la causa justificada que no le permitió proceder con la denuncia, véase:

*Artículo 38.- Plazo para interponer la denuncia y prescripción. El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar...". **Nótese que, si bien se señala un plazo de dos años para interponer la denuncia, también contempla que ese plazo se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.** (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02723 - 2022)*

En esta misma línea, deben resaltarse dos acotaciones esenciales que hace esta autoridad:

1.Si los hechos son repetitivos en el tiempo el cómputo de la prescripción inicia con el último hecho.

2.Una causa justificante de la no denuncia, tal y como sucede en este caso son las posiciones de jerarquía, entre el denunciado y la denunciante, encontrándose esta última en una posición de miedo por su puesto subordinado.

De la pieza acusatoria, data que el ultimo hecho sucedió en junio de 2021 y el traslado de cargos se notificó al encausado el 6 de agosto de 2021, por ende, queda claro que no han transcurrido los dos años para la prescripción al tenor del artículo 38 de la Ley de Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. En síntesis, se rechaza la prescripción alegada.

23. RESOLUCIÓN: 00761 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Nulidad de notificación del traslado de cargos; caducidad de la potestad disciplinaria de acuerdo con el numeral 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Alega el encausado que acaeció la caducidad sobre la potestad disciplinaria, al excederse el plazo de un mes desde que se está en conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente para notificarle el auto de traslado de cargos según el ordinal 211 de la LOPJ. La persona investigada laboraba como investigador 1 del OIJ y se le sigue el proceso disciplinario por la falta de incorrecciones en su vida privada.

Esta sentencia es bastante interesante, puesto que **el Tribunal de la Inspección Judicial realiza diferentes acotamientos que unen la notificación del auto de traslado de cargos a la persona acusada y el plazo mensual de caducidad establecido en el numeral 211 de la LOPJ.** Por consiguiente, de lo expresado por esta autoridad se indica:

1.La debida notificación del traslado de cargos al endilgado constituye el acto de apertura, es decir, es de suma importancia como elemento integrador del principio constitucional del debido proceso. Por ende, con esto dicho **se habla de que la persona tiene conocimiento sobre la causa disciplinaria iniciada en su contra.**

2. Para que se cumpla con la debida notificación no solo se tiene que realizar la notificación de forma personal al encausado, sino que, también debe hacersele saber los supuestos hechos o faltas que se le atribuyen de manera clara, precisa y circunstanciada y por cuales faltas se le podría imponer una sanción si estas se comprueban.

3. Todo lo anterior, lleva al eje esencial de la debida notificación, puesto que constituye una interrupción al plazo mensual que tiene la autoridad correspondiente para emitir el acto de traslado de cargos y su notificación.

4. Asimismo, también es de gran relevancia, pues marca el inicio del cómputo del plazo anual para concluir la investigación.

5. En síntesis, si no se realiza la debida notificación del traslado de cargos al acusado pasarían tres cosas: a. El plazo mensual para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos sigue

corriendo hasta que se haga la debida notificación; b. El proceso de investigación y su plazo anual para concluirla no inicia; c. finalmente, una vez sobrepasado el mes desde que se tuvo conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente acaece la caducidad de la potestad disciplinaria. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00761-2022)

Una vez realizadas las acotaciones extraídas del Tribunal de la Inspección Judicial, queda analizar la excepción de caducidad interpuesta por el encausado. Véase que conforme al numeral 211 de la LOPJ la acción para investigar las faltas tiene un plazo mensual desde quien deba iniciar la investigación tenga conocimiento de las faltas. En este caso, se tuvo conocimiento parcial de los hechos el 28 de junio de 2021. Se inicia una investigación preliminar para obtener los datos necesarios faltantes, esta información se obtiene el 2 de julio de 2021, por ende, es en esta fecha que empieza a correr el plazo mensual para realizar el traslado de cargos y su notificación al endilgado. **Sucede, que la debida notificación no se realizó de manera correcta, ya que no se hizo de manera personal, por ende, el plazo mensual de caducidad señalado en la normativa anteriormente indicada siguió transcurriendo, ocasionando una vez excedido el mes, la caducidad sobre la potestad disciplinaria.**

En síntesis, se da con lugar la excepción interpuesta por el encausado, al operar la caducidad de la potestad disciplinaria prevista en el artículo 211 de la LOPJ por no cumplirse con la debida notificación del traslado de cargos para interrumpir el plazo de caducidad que tiene la autoridad correspondiente para iniciar la investigación.

24. RESOLUCIÓN: 04621 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Se resuelve la excepción de caducidad de la potestad disciplinaria conforme al artículo 211 de la LOPJ por incumplimiento a la debida notificación del traslado de cargos a la persona investigada.

- **RESUMEN:**

Interpone la persona investigada excepción de caducidad de la potestad disciplinaria al no cumplirse el plazo mensual previsto en el artículo 211 de la LOPJ para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente. La persona acusada por falta de respeto laboraba como Jueza del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José.

El Tribunal de la Inspección Judicial rechaza la excepción, a pesar de que la notificación tuvo lugar de manera irregular, tal como lo indica la persona investigada; se realizó por medio del correo electrónico y **la notificación del traslado de cargos debe realizarse de manera personal. PERO, hay una excepción a esta situación, la cual se encuentra establecida en el artículo 10 de la Ley de Notificaciones Judiciales**, véase lo que señala esta Cámara disciplinaria:

A partir de lo expuesto, conviene precisar, la Ley de Notificaciones Judiciales N.º8687 en el ordinal 10 señala: “***ARTÍCULO 10.- Notificación que se tiene por realizada. Se tendrá por notificada la parte o la tercera persona interesada que, sin haber recibido notificación formal alguna, o recibida de manera irregular, se apersona al proceso, independientemente de la naturaleza de su gestión. Los plazos correrán a partir de la notificación a todas las partes...***”. En el caso concreto, la actuación de la encausada evidenció el conocimiento que tenía acerca de la existencia del proceso en cuestión y en especial, que había sido emitido un acto de formulación de cargos en su contra (fin último del proceso de notificación) y en ese tanto, asumió el estado del sumario y con ello se dio por notificada de su existencia, condición que se ajusta al contenido del ordinal referido. Asimismo, véase que el apersonamiento a los autos por parte de la señora [Nombre 001] se produjo durante el mes regulado en el ordinal 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCION 04621 - 2022)

Con respecto a lo anterior, **a pesar de que la notificación se haga de manera irregular o no formal (como la realización por correo electrónico cuando debía realizarse de manera personal) si la persona investigada se apersona al proceso, en ese momento se tiene por realizada la notificación, ya que se evidencia conocimiento del proceso en cuestión.**

En el presente caso, la persona investigada se apersonó al proceso el 18 de julio de 2022 con conocimiento del proceso y los cargos formulados en su contra, incluso con defensa pública. Asimismo, la autoridad correspondiente para levantar la investigación tuvo conocimiento de los hechos el 1 de julio 2022 y el apersonamiento de la encausada dentro del proceso sucedió dentro del plazo mensual para iniciar la investigación con la debida notificación del traslado de cargos. Siendo esto así, no se excedió el plazo mensual indicado por la persona acusada; al figurar la notificación a su correo electrónico como realizada en el momento que se apersonó al proceso, lo cual ocurrió sin exceder el plazo mensual. Por ende, se rechaza la excepción de caducidad sobre la potestad disciplinaria conforme al artículo 211 de la LOPJ.

Del año 2021:

25. RESOLUCIÓN: 02531 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] A los efectos, es menester recordar que el instituto de la Prescripción - como sucede de forma análoga con el de la Caducidad- supone precisamente una sanción a la inercia del titular de un derecho por no ejercer sus facultades, y que, en este caso específico, de ejercitar su poder sancionador previsto -en específico- a través de sus facultades disciplinarias. Se ha reconocido en nuestro medio nacional a través del desarrollo jurisprudencial (vid. entre otras sobre este particular, voto N.º515 de las 9:50 hrs. del 13 de junio de 2012 de la Sala Segunda de la Corte de la Sala

Segunda de la Corte Suprema de Justicia) que no resulta de aplicación este instituto cuando un patrono desconozca la comisión de un hecho anómalo, o bien, existen limitaciones en la determinación de sus responsables o circunstancias, pues es evidente que toda sanción tiene un presupuesto de imputación subjetiva y objetiva, que no logra actualizarse en tanto no exista los elementos suficientes para valorar el inicio del procedimiento. El punto de partida de la prescripción se ha considerado entonces, bajo esta línea jurisprudencial, que inicia al momento en que se tenga conocimiento suficiente de los hechos y de sus posibles responsables. Existen distintos supuestos previstos en el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que comprenden distintas situaciones procesales que tratan el tema de la prescripción/caducidad del proceso disciplinario. Un primer supuesto (que ha sido identificado como de "Caducidad") se refiere al momento en que el órgano disciplinario adquiere el conocimiento -suficiente- respecto a una falta. Tal supuesto se ordena dentro de la previsión referida a un mes, a efecto del "levantamiento" de la investigación y su eventual traslado. Supuesto distinto es el plazo posterior (que refiere a un período de un año) previsto en la normativa de cita, el cual corresponde propiamente a un período prescriptivo. En éste, precisamente la emisión del órgano disciplinario de la resolución de "traslado" constituye un acto interruptor de plazos (doctrina del numeral 879 del Código Civil de aplicación supletoria) que "inutiliza" todo el tiempo corrido anteriormente (doctrina del numeral 878 del C.C.). Bajo esta inteligencia, el plazo de prescripción anual se ha considerado como que acaece precisamente en el plazo anual posterior a dicha resolución, tal como lo prevé la norma de cita y abarca hasta concluir la respectiva fase procesal con la audiencia final a las partes. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02531 - 2021)

- **RESUMEN:**

Alega el denunciado que el procedimiento en su contra se encuentra prescrito, ya que se excedió el año establecido el ordinal 211 de la LOPJ para resolver por el fondo desde el conocimiento de posible falta cometida.

De acuerdo con lo anterior, resuelve el Tribunal de la Inspección Judicial que el año establecido en la normativa anteriormente indicada empieza a correr desde que se tiene completo conocimiento de las faltas y sus posibles responsables, si hay información pertinente para aclarar la situación disciplinaria este plazo no puede empezar a computarse. Asimismo, se indica que de acuerdo con basta jurisprudencia de esta instancia la prescripción inicia cuando se tiene el conocimiento suficiente sobre los hechos. De este data un correo indicando los hechos el 15 de junio 2020 y se inicia la investigación el 17 de junio de 2020 por no contarse con los insumos necesarios, es hasta el 24 de junio de 2020 que se cuentan con toda la información correspondiente para iniciar el procedimiento disciplinario. El 25 de junio de 2020 se dictó el auto de traslado y se le notificó al acusado el 13 de julio de 2020.

Con respecto a lo anterior queda claro que **se respecto el plazo inicial de un mes estipulado en el numeral 211 de la LOPJ, entendido y reiterado por este Tribunal como plazo de caducidad.**

Ahora bien, con respecto al otro **plazo de un año establecido en el numeral 211 de la misma normativa supra indicada, se tiene respetado, ya que desde el auto inicial de traslado que data del 25 de junio de 2020 y la fecha en que se celebró la audiencia final del procedimiento fue el 23 de junio de 2021.**

Léase el razonamiento del Tribunal de la Inspección Judicial para delimitar el plazo prescriptivo de un año estipulado en el artículo 211 de la LOPJ:

Supuesto distinto es el plazo posterior (que refiere a un período de un año) previsto en la normativa de cita, el cual corresponde propiamente a un período prescriptivo. En éste, precisamente la emisión del órgano disciplinario de la resolución de "traslado" constituye un acto interruptor de plazos (doctrina del numeral 879 del Código Civil de aplicación supletoria) que "inutiliza" todo el tiempo corrido anteriormente es(doctrina del numeral 878 del C.C.). **Bajo esta inteligencia, el plazo de prescripción anual se ha considerado como que acaece precisamente en el plazo anual posterior a dicha resolución, tal como lo prevé la norma de cita y abarca hasta concluir la respectiva fase procesal con la**

audiencia final a las partes. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02531 - 2021)

Con respecto a todo lo anterior, indica el Tribunal de la Inspección Judicial no se ha extinguido la facultad sancionatoria, por ende, se rechaza la excepción de prescripción.

26. RESOLUCIÓN: 01592 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] Con respecto a la excepción formulada por el procesado en ejercicio de su defensa material, se debe apuntar, el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dispone el plazo para iniciar el proceso disciplinario, en lo que interesa, refiere: *“La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas”*. La norma de estudio dispone diversos marcos temporales para el ejercicio de la potestad disciplinaria, el primero de ellos, ha sido entendido por la jurisprudencia nacional, como un plazo de caducidad. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, en el voto número 560-2014, de las ocho horas y cuarenta minutos del veinticuatro de setiembre del año dos mil catorce: [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01592 - 2021)

- **RESUMEN:**

El investigado argumenta la excepción de prescripción debido a que los hechos denunciados se conocieron en marzo y abril de 2020 pero no fue hasta muchos meses después que se decidió iniciar la investigación en su contra. Por ende, exige se declare prescrita la potestad disciplinaria. El encausado laboraba como Juez y se le acusa de negligencia en el cumplimiento de los deberes propios de su cargo.

Con respecto a lo anterior, **el Tribunal de la Inspección Judicial estudia de manera separada dos plazos, explicándolos:**

1. El primer plazo estipulado en el ordinal 211 de la LOPJ, donde quien deba iniciar la investigación tiene un mes para hacerlo desde el momento en que tiene conocimiento de los hechos. Asimismo, se explica **que este plazo se entiende como caducidad por la autoridad**, de acuerdo con los razonamientos reiterados en resoluciones anteriores, por ende, **si no se inicia la investigación en el plazo establecido se entiende como extinguida la acción para hacerlo.**

Con este primer plazo, del estudio de caso, señala el Tribunal de la Inspección Judicial que **se tuvo conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente el 28 de mayo de 2020 y se inició la apertura de la investigación el 5 de junio. Con lo anterior queda claro que no se sobrepasó el mes correspondiente.**

Siguiendo la línea de explicación sobre este plazo, nuevamente **el descriptor expresa se analiza sobre prescripción de la potestad disciplinaria según el artículo 211 de la LOPJ, pero el Tribunal de la Inspección Judicial desarrolla un análisis de caducidad con la normativa supra indicada; argumenta que el artículo 211 estipula plazos de caducidad y prescripción, tal y como se pudo leer.**

2.El segundo plazo que expone esta autoridad es sobre la prescripción, explicando que de acuerdo con el artículo 14 de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria se dispone un plazo de 4 años para denunciar un hecho. Los cuatro años empiezan a correr desde el momento en que suceden, a diferencia del plazo anterior (que es cuando se tiene conocimiento del hecho por la autoridad correspondiente). **Del estudio del caso, este plazo se respeta con demasía, por lo que tampoco se encuentra prescrita la potestad disciplinaria para**

denunciar los hechos. Véase el razonamiento sobre la aplicación de la normativa supra indicada:

Al respecto, **atendiendo al principio de actualidad el artículo 14 de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria, establece un plazo extintivo para el conocimiento de la comisión de las faltas de cuatro años.** Al momento del dictado de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria por parte de los señores magistrados y magistradas de la Corte Plena se discutió, **para determinar la naturaleza jurídica del artículo 211 de la Ley Orgánica, las faltas deben de conocerse por quien tenga la potestad para levantar la investigación en el plazo de un mes. Como se apuntaba en líneas anteriores, este es el plazo perentorio y es de aplicación para la instrucción de la investigación una vez que la autoridad ha sido imputada de la presunta comisión de una conducta irregular.** Pero, también analizaron los señores y señoras magistradas, el tiempo que debía de transcurrir para que sea objeto de investigación aquella conducta y de forma consecuente de persecución disciplinaria y es en atención a ese cuestionamiento, que se realizó una integración con el numeral 198 de la Ley General de la Administración Pública, en facultad con lo dispuesto por el ordinal 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación con el artículo 364 de la Ley General de la Administración Pública. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01592 - 2021)

A modo de conclusión, el Tribunal de la Inspección Judicial **rechaza la excepción de prescripción interpuesta por el encausado, ya que se cumplió con los plazos dispuestos** en el numeral 211 de la LOPJ, de igual manera por medio de la integración de normas citada anteriormente, se cumplió con el artículo 14 de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria.

27. RESOLUCIÓN: 04300 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria; plazo de extinción y momento en que empieza a regir.

- **RESUMEN:**

Arguye la persona investigada que el proceso iniciado en su contra se encuentra prescrito por excederse el plazo máximo de 4 años para iniciar la investigación, esto de acuerdo con el numeral 14 de Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial. Asimismo, esta persona al momento de los hechos labora como Juez Supernumerario de la Administración Regional de Puntarenas, y se le atribuye la falta de error grave en la administración de justicia.

Ante lo alegado, **señala el Tribunal de la Inspección Judicial que en atención a la normativa de las Reglas Prácticas indicadas por el encausado, específicamente en el ordinal 14 que establece un plazo máximo de 4 años contados desde la comisión de la falta para perseguirse disciplinariamente debe declararse prescrita la acción para iniciar un procedimiento disciplinario por las faltas que superen el plazo indicado.**

Esta regulación supra indicada, surge de un criterio por el máximo jerarca administrativo disciplinario, donde se mantuvieron las Reglas Prácticas Relacionadas con el Procedimiento Disciplinario Administrativo del Poder Judicial aprobadas en 2004 por Corte Plena. **Esto se hizo así, externa el Tribunal de la Inspección judicial, porque en la LOPJ no hay normativa expresa sobre el plazo de extinción de la falta disciplinaria, por ende, por medio de una integración de normas se aplican las Reglas Prácticas indicadas. Véase lo dicho:**

Al respecto es importante mencionar que el **artículo 14 de las “REGLAS PRÁCTICAS PARA ORIENTAR EL EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA Y EL FUNCIONAMIENTO DEL TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL”**, fue adicionado por el máximo jerarca

administrativo disciplinario en Sesión N.º 07-2004 del 01 de marzo del 2004, en su artículo XIV, esto con el fin de otorgar seguridad jurídica a todos aquellos funcionarios judiciales sujetos a la aplicación del régimen disciplinario. De la discusión sostenida por los y las señores(as) Magistrados y Magistradas integrantes de la Corte Plena, se extrae que **la disposición de: “No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta”, se debe a que ante la ausencia de norma expresa en la Ley Orgánica del Poder Judicial sobre el plazo de extinción de la falta disciplinaria**, la norma debe integrarse con lo dispuesto en el artículo 198 de la Ley General de Administración Pública según lo facultan los artículos 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 364 de la LGAP. Se trata de una integración normativa dentro del derecho público, el cual rige esta materia administrativa disciplinaria y que se debe aplicar bajo un principio de legalidad. (TRIBUNAL DE LA INSPECCION JUDICIAL, RESOLUCION 04300 - 2021)

Del estudio de las fechas, las faltas endilgadas al acusado datan del 2016. Siendo que, la denuncia de estos hechos se realiza en el 2021, es evidente que han transcurrido más de 4 años desde la comisión de las faltas.

Es por todo lo anterior, que **esta autoridad indica con lugar la excepción de prescripción al tenor del artículo 14 de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, ya que se excedió el plazo estipulado de cuatro años** desde la comisión de la falta para ser perseguida disciplinariamente; declarándose entonces, extinguida la potestad disciplinaria.

28. RESOLUCIÓN: 03869 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria; plazo de extinción y momento en que empieza a regir de acuerdo con el numeral 14 de las Reglas Prácticas para

Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial.

- **RESUMEN:**

Interpone la persona acusada excepción de prescripción sobre la potestad disciplinaria interpelando al numeral 14 de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, se excedió el plazo de cuatro años desde la comisión de las faltas para iniciar la investigación. Asimismo, se desempeñaba como Técnico Judicial del Juzgado de Pensiones Alimentarias de Desamparados y se le acusa de modificar los datos de un expediente de forma irregular.

El Tribunal de la Inspección Judicial desarrolla la normativa argumentada por el encausado, señalando que el artículo 14 de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial fue aprobado por Corte Plena en 2004, ante la discusión sostenida de que la Ley Orgánica del Poder Judicial no contiene norma expresa que regule el plazo de extinción de la falta disciplinaria, por ello, evocando una integración de normas, se aplica la normativa supra indicada:

“... 14. No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta.”.

Plazo de cuatro años que por integración normativa se dispone en el artículo 198 de la Ley General de la Administración Pública, en virtud del numeral 9 de esa misma Ley y 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ante falta de norma expresa en el régimen disciplinario. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCION 03869 - 2021)

Ahora bien, una vez desarrollado la no aplicación de la LOPJ y el criterio utilizado por el Tribunal de la Inspección Judicial para estos casos, se procede a estudiar las fechas respectivas del asunto en cuestión:

La comisión de la falta data del 2013 y el inicio del procedimiento disciplinario comienza en el 2020. **Excediéndose el plazo previsto de cuatro años, pues su**

computo, tal y como lo indica la normativa del artículo 14 de las Reglas Prácticas, inicia desde la comisión de la falta:

No es posible partir que el inicio del cómputo de esta prescripción se dé cuando surge algún efecto o se dicte una resolución judicial declarando la posible negligencia, ya que la norma ha delimitado que es cuando se dio la comisión o se efectuó la falta, no después. En ese caso, resulta evidente que este proceso se inició cuando ya había fenecido la potestad disciplinaria. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03869 - 2021)

En síntesis, una vez excedido el plazo de cuatro años para iniciar la investigación desde la comisión de las faltas, recae la prescripción sobre la potestad disciplinaria, justo como sucedió en este caso, por ende, **declara con lugar esta Cámara la excepción de prescripción interpuesta.**

29. RESOLUCIÓN: 03135 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria; Alcances y límites temporales establecidos en el artículo 211 de la LOPJ. Se resuelve plazo para la ejecución de la sanción impuesta y normativa aplicable.

- **RESUMEN:**

La persona acusada al momento de los hechos ejercía el puesto de trabajo como Técnico Judicial en el Tribunal de Juicio de Liberia y se le impuso una sanción disciplinaria por haber cometido una falta grave. Ante la aplicación de la sanción la persona investigada alega prescripción de la potestad disciplinaria conforme al plazo mensual de la sanción establecido en el numeral 211 de la LOPJ.

Conforme a lo anterior, el **Tribunal de la Inspección Judicial realiza acotamientos interesantes sobre la imposición de la sanción (emisión del acto final) y la ejecución de la sanción (cumplimiento de la sanción) como momentos separados, con plazos distintos, e incluso con aplicación de normativas diferentes. Se aplica el numeral 415 del CT sobre el plazo para**

ejecutar la sanción, puesto que, en la LOPJ este plazo no se contempla, solo se expresa el espacio temporal para imponer la sanción, correspondiente a un mes. Asimismo, esta autoridad expresa que desde el momento en que se informa la supuesta comisión de una falta a la autoridad correspondiente para aplicar el régimen disciplinario hasta el dictado del acto final, se entiende como la fase de instrucción del proceso administrativo disciplinario, el cual se sujeta a las regulaciones establecidas en el artículo 211 de la LOPJ.

PERO, en este caso, debido a lo explicado con anterioridad, con respecto a la ejecución de la sanción, se aplica el plazo del numeral 414 del CT:

claramente hace referencia al plazo para la emisión del acto final por parte del órgano decisor, y ello, una vez fenecido el plazo de investigación, más no así al período o plazo para que la persona encausada cumpla con la sanción impuesta. Aclarado lo anterior, en cuanto al plazo para la ejecución de la sentencia derivada del proceso administrativo, tanto la Ley Orgánica del Poder Judicial como la Ley General de Administración Pública -como norma supletoria en caso de ausencia en la regulación especial (ver artículo 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial)-, resultan omisas en cuanto a ese extremo propio de la fase de ejecutoriedad del acto administrativo. Debido a ello, **en atención al régimen especial de empleo público al que se sujeta la población judicial, lo consecuente es dirimir dicho vacío con sustento en las regulaciones contenidas en el Código de Trabajo. (...) es el artículo 415 un término de caducidad de un año: “...Cuando sea necesario seguir un procedimiento y consignar las sanciones disciplinarias en un acto escrito, la ejecución de las así impuestas caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto...”** (Resaltado no es del original). Recordemos que, en ese sentido, **pese a que la norma hace contar el plazo a partir de la firmeza, la ejecución de un acto desfavorable -como lo es precisamente una sanción disciplinaria-, está supeditada necesariamente a la**

comunicación previa a su destinatario. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03135 - 2021)

De acuerdo con todo lo anterior, del análisis de las fechas **conforme al numeral 415 del Nuevo CT, el plazo para ejecutar las sanciones disciplinarias no puede ser mayor a un año. Este inicia al momento en que la resolución donde se impone la sanción adquiere firmeza (la firmeza se adquiere con la comunicación previa a su destinatario).** En este caso, la sanción impuesta data del 29 de julio del 2021, por ende, el plazo finaliza hasta el 29 de julio del 2022 para ejecutar la sanción.

En síntesis, **se rechaza la excepción de prescripción interpuesta por el encausado, ya que, el plazo para ejecutar la sanción impuesta aún se encuentra vigente** conforme a la normativa supra indicada.

30. RESOLUCIÓN: 01231 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria conforme al numeral 211 de la LOPJ; la Investigación preliminar previa no forma parte de los plazos del procedimiento sancionador.

- **RESUMEN:**

Alega el encausado que se excedió el mes previsto para realizar el traslado de cargos desde el conocimiento de los hechos según el artículo 211 de la LOPJ. Laboraba como Juez en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y se le acusa de incumplimiento de los deberes propios del cargo.

Indica el Tribunal de la inspección Judicial que, **cuando la autoridad correspondiente tiene conocimiento de las supuestas faltas de manera parcial o es una simple noticia, la administración tiene la facultad de realizar una investigación preliminar con el objetivo de obtener la información necesaria de los supuestos hechos, para valorar el inicio de la investigación. Ahora bien,**

esta investigación, de acuerdo con esta Cámara disciplinaria no está sujeta a los plazos indicados en el 211 de la LOPJ. SIN EMBARGO, no puede obviarse un abuso en la duración de la investigación preliminar, es decir, esta debe atender a que su realización se haga dentro de un tiempo oportuno y no excesivo e injustificado, véase lo dicho:

Es en atención a lo anterior, **por resultar la investigación preliminar un acto interno, preparatorio y en consecuencia no definitivo por lo cual no le resultan aplicables las garantías del debido proceso, no forma parte de ninguno de los plazos establecidos en la ley antes dicha,** en tanto responde a un requerimiento que surge casualmente de las falencias que la denuncia o comunicación emitida contiene y que hace que inexorablemente, se deba recurrir a dicha actuación. Al respecto la jurisprudencia ha dicho: *“También debe considerarse que cuando las particularidades del caso exijan **la realización de una investigación preliminar previa para poder colocar al titular de la potestad en posición de ejercerla, cuya duración se advierte, tampoco puede ser injustificadamente excesiva,** el plazo mensual aludido [en alusión al plazo para la emisión del traslado de cargos] corre desde el momento en que se ponga o se esté en condiciones de poner en conocimiento del jerarca los resultados de ese ejercicio preparatorio que no forma parte.”* (TRIBUNAL DE LA INSPECCION JUDICIAL, RESOLUCION 01231 - 2021)

De las fechas seguidas en este proceso, no acaeció el plazo de caducidad regulado en el artículo 211 de la LOPJ. A pesar de que se tuvo conocimiento de los hechos el 22 de agosto de 2022, fue una simple noticia, acudiéndose entonces, a la realización de una investigación preliminar, la cual obtuvo sus resultados el 30 de agosto de 2022. Es entonces, que se señala el 30 de agosto como la fecha que da inicio al cómputo del plazo mensual para iniciar la investigación con el traslado de cargos al acusado. Este traslado de cargos se notificó el 14 de septiembre de 2023.

En resumen, **se rechaza la excepción de caducidad al no exceder el plazo mensual previsto para iniciar la investigación desde que la autoridad**

correspondiente tiene un conocimiento total y suficiente de los hechos para valorar la apertura del procedimiento disciplinario.

31. RESOLUCIÓN: 03069 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

II.- Analizada la información rendida por el inspector instructor de este proceso, se estima que la solicitud de desestimación resulta procedente. En efecto, de las diligencias de investigación realizadas por el Órgano Instructor, se desprende que los hechos denunciados en la presente queja datan del 02 de noviembre del 2015. En ese sentido, en atención a lo dispuesto en el artículo 14 de las *“Reglas prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial”*, aprobadas por Corte Plena en la sesión N.º 43-01 del 3 de diciembre del 2011, Artículo XII, que en lo conducente establece la no procedencia de iniciar el procedimiento disciplinario al haber transcurrido cuatro años a partir de la comisión de la falta, y siendo que la supuesta falta a investigar data del 02 de noviembre del 2015, según lo refiere la misma parte denunciante; resulta improcedente el inicio de la potestad disciplinaria en estas diligencias, al haber transcurrido sobradamente los 4 años desde la supuesta comisión de la falta. En tal virtud, y al tenor de lo regulado en el numeral 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo procedente es desestimar la presente queja y ordenar el archivo del expediente, como en efecto se hace. (TRIBUNAL DE LA INSPECCION JUDICIAL, RESOLUCION 03069 - 2021)

- **RESUMEN:**

El Tribunal de la Inspección Judicial ante la solicitud del órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario abierto en contra del funcionario del Poder Judicial como Fiscal, acepta desestimar la queja, ya que se excedió el plazo de cuatro años para iniciar la investigación desde la comisión de las faltas. Esto conforme al **numeral 14 de las Reglas prácticas para Orientar el Ejercicio de la**

Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, que, ante ausencia de normativa expresa en la LOPJ sobre la extinción de la falta disciplinaria, se aprobó por discusión de los integrantes de Corte Plena la normativa supra indicada en 2004; con el fin de atender al principio de seguridad jurídica de los administrados.

Se tiene que la falta data del 2 de noviembre del 2015 y la fecha en que se inicia el presente proceso disciplinario fue el 27 de julio del 2021, por ende, ha transcurrido sobradamente el plazo de los cuatro años supra indicado. En síntesis, se atiende la solicitud del órgano instructor y se ordena desestimar la queja por prescripción de la potestad disciplinaria conforme al artículo 14 de las Reglas prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial.

32. RESOLUCIÓN: 02692 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**

- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

II. [...] Luego de la revisión de los autos, estima este Tribunal que los argumentos planteados por la defensa técnica no resultan atendibles. El artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, señala los alcances y límites temporarios, de manera singular y única para el procedimiento disciplinario que se debe seguir a los funcionarios judiciales. En cuanto al período referido al plazo para iniciar el proceso luego que esta Cámara, conoce de la supuesta falta cometida indica: “ **Artículo 211.-** *La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas*”[...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02692 - 2021)

- **RESUMEN:**

Arguye la persona acusada excepción de prescripción conforme al plazo mensual para iniciar la investigación desde el conocimiento de los hechos dado por el numeral 211 de la LOPJ y caducidad conforme al artículo 340 de la LGAP; añade que esta última normativa debe aplicarse bajo el ordinal 197 de la LOPJ, la cual

expone que ante ausencia normativa en la ley sobre el procedimiento para establecer las sanciones deberá acudirse a la LGAP en lo que sea compatible.

Al momento de los supuestos hechos, la persona investigada ejercía el cargo de Juez y se le endilgan faltas por retraso injustificado en la Administración de Justicia y abandono injustificado de labores.

El TIJ indica que la normativa 211 de la LOPJ indica los plazos a seguir en los procedimientos disciplinarios contra los funcionarios judiciales. Con respecto al plazo inicial referido por el acusado en esta normativa, se indica que existe un plazo mensual desde el conocimiento de los hechos por quien debe levantar la investigación hasta la apertura del procedimiento disciplinario.

Del estudio de las fechas del procedimiento, se tuvo conocimiento de los supuestos hechos el 15 de mayo, pero, debido a que faltaban elementos necesarios para valorar la apertura del proceso se realizó una investigación preliminar el 24 de mayo de 2020. La información se obtuvo el 28 de julio de 2020.

El plazo mensual establecido en el 211 de la Ley Orgánica del Poder empieza a correr desde que se contó con toda la información de los supuestos de los hechos para valorar el inicio del proceso. Este plazo se interrumpe con el traslado de cargos debidamente notificado al acusado, lo cual tuvo lugar el 11 de agosto del 2020. Siendo esto así, queda claro que no se configuró la prescripción de la potestad disciplinaria.

Con respecto a la excepción de caducidad alegada, debe rechazarse, puesto que, los plazos a seguir en los procedimientos disciplinarios por tratarse de un funcionario judicial están dados de manera expresa y especial en el artículo 211 de la LOPJ. La LGAP marca una caducidad general de 6 meses en su canon 340 solo para aquellos procedimientos administrativos donde no se cuente con normativa expresa, por ende, al existir la normativa especial y primando esta sobre la general, no es aplicable el plazo de seis meses alegado por el encausado. Véase lo dicho:

Aparte que el artículo 211 ibidem, también dispone que la investigación del procedimiento debe concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio, y **si bien el artículo 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial**

permite la integración normativa con la Ley General de la Administración Pública, esto es para aquellos supuestos en donde exista falta de regla expresa; sin embargo, en el caso de nuestra institución ello no sucede, al encontrarnos ante un régimen de empleo público específico con reglas propias para la aplicación del procedimiento disciplinario, cuyo ordenamiento especial, sea la Ley Orgánica, previó esa garantía para sus servidores, al establecer según se indicó, un plazo determinado para la conclusión de los procesos. Por lo anterior y ante una normativa especial que establece específicamente los plazos para la instrucción y el dictado del acto final en estas causas disciplinarias, no resulta aplicable el numeral 340 de la Ley General de Administración Pública, pues dicha norma regula la generalidad de los procesos administrativos, donde hay ausencia de especificidad sobre este tema. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02692 - 2021)

En síntesis, **se rechazan las excepciones de caducidad y prescripción.**

33. RESOLUCIÓN: 01419 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] Con respecto a la excepción opuesta tanto por la encausada en ejercicio de su defensa material como por la defensa técnica, se debe apuntar, el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dispone el plazo para iniciar el proceso disciplinario, en lo que interesa, refiere: *“La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas”*. La norma de estudio establece tres plazos para el ejercicio de la potestad disciplinaria, el primero de ellos, como bien se apunta, ha sido entendido por la jurisprudencia nacional, como un plazo de caducidad. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y

Civil de Hacienda, en el voto número 560-2014, de las ocho horas y cuarenta minutos del veinticuatro de setiembre del año dos mil catorce: [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01419 - 2021)

- **RESUMEN:**

Indica la encausada excepción de prescripción y caducidad conforme al numeral 211 de la LOPJ. Cabe indicar, que al momento de los hechos laboraba como Técnica Judicial y se le acusan faltas por ausencias injustificadas e incumplimientos.

Ante lo dicho, expresa el Tribunal de la Inspección Judicial que el numeral 211 de la LOPJ dispone diferentes plazos, **el primero atinente al espacio temporal de un mes para investigar las faltas desde quien deba iniciar la investigación esté en conocimiento de los hechos. Este plazo se ha entendido como perteneciente al instituto de la caducidad.**

Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad. [...] El fin esencial de la caducidad de la acción disciplinaria, está íntimamente ligado con el derecho que tiene el procesado a que se le defina su situación jurídica, pues no puede quedar sujeto indefinidamente a un estado de incertidumbre, correspondiéndole al legislador establecer el plazo que se considera suficiente para que la entidad a la cual presta sus servicios inicie la investigación y adopten la decisión pertinente". Conforme lo precisa la cita de estudio, el plazo inicial de un mes dispuesto en el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, responde al instituto de Caducidad. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01419 - 2021)

Del estudio de las fechas, en línea con la excepción de caducidad del primer plazo según la normativa 211 de la LOPJ, se tiene que la potestad instructora tuvo conocimiento de los hechos el 6 de mayo de 2020 y el 7 de mayo dispuso tanto el acto de apertura como la notificación a la encausada. Con ello, no se excedió el mes para iniciar la investigación desde quien deba levantarla posea conocimiento

de los hechos. Asimismo, se realiza un acotamiento importante por esta Cámara, diciendo que su cómputo inicia cuando la potestad instructora tiene conocimiento de los hechos, véase:

“Por un lado, se fija un plazo de un mes para el inicio del procedimiento disciplinario, lapso que, a juicio de esta Cámara, consiste en un término de caducidad que ha de computarse desde la data en que el titular de la potestad instructora tenga conocimiento de los hechos que fundamentan el eventual procedimiento. Tal orientación interpretativa ha sido establecida además en los votos 1185-F-S1-2010 de la Sala Primera de la Corte4 Suprema de Justicia, No. 99-F-TC-2014 de dicha Sala en ejercicio de las competencias de Tribunal de Casación, así como en las sesiones de Corte Plena números 5-2003, 32-2004, 37-2004, 38-2004, 02-2006 y 03-2007”. Siendo esta autoridad la titular de la potestad instructora, resulta evidente que el plazo aludido en la regulación de estudio se computa a partir del momento en que ha sido impuesta del conocimiento de la presunta falta. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01419 - 2021)

Con respecto a la otra caducidad alegada al dejarse pasar unos meses desde que se tuvo conocimiento de las faltas para comunicarle a la autoridad encargada de levantar la investigación, debe rechazarse; el artículo 14 de las Reglas Prácticas establece el instituto de la caducidad con un plazo de 4 años desde la comisión de las faltas para iniciar la investigación. La comisión de las faltas data del 27 de marzo de 2020, por ende, no se ha excedido el plazo establecido.

Ahora bien, del estudio de la excepción de prescripción conforme al **segundo plazo establecido en el canon 211 de la LOPJ**, el cual indica un espacio temporal anual para concluir la investigación desde que se inicia, se computa con el auto de apertura hasta la resolución emitida en la audiencia final de conclusiones, léase lo dicho:

Este segundo plazo inicia con el auto de apertura, así lo ha establecido el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo, en resolución

número 00099-F-TC-2014, de las ocho horas y cuarenta y cinco minutos del veinticuatro de setiembre del dos mil catorce: “Según se desprende del numeral 200 de ese cuerpo normativo, **la imputación de los cargos es la actuación que marca el inicio de la investigación**”. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01419 - 2021)

Del caso se extrae que la investigación dio inicio el 7 de mayo del año 2020 y finalizó con la audiencia de alegatos conclusivos a las partes 9 de abril del año 2021, por ende, no se excedió el segundo plazo dispuesto en la normativa supra citada.

Por último, esta autoridad también analiza **el último y tercer plazo mensual de la normativa que se ha venido desarrollando. Señala el Tribunal de la Inspección Judicial un acotamiento interesante sobre este: Su cómputo inicia el siguiente día a los tres días dados a la parte para dar sus alegatos conclusivos.**

Tomando en cuenta lo dicho, en este caso se dictó audiencia final el 9 de abril de 2021, se notificó a las partes el 12 de abril de 2021 y en aplicación del cómputo anteriormente indicado, los tres días dados para la emisión de los alegatos conclusivos vencen el 15 de abril de 2021, iniciándose entonces el cómputo del plazo mensual el 16 de abril de 2021 hasta el 16 de mayo de 2021. Este plazo anterior para dejar en firme la sanción no fue excedido, por ende, también se rechaza la excepción de prescripción al tenor del tercer plazo indicado en el artículo 211 de la LOPJ.

En síntesis, **se rechazaron las excepciones de caducidad y prescripción interpuestas**, al no excederse los plazos dispuestos en el 211 de la LOPJ y el 14 de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria.

34. RESOLUCIÓN: 01183 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] En el caso que ahora nos ocupa, para el colectivo judicial resulta de aplicación la legislación disciplinaria contenida en la Ley Orgánica del Poder Judicial, de tal modo, siendo que se cuenta con normativa especial, la aplicación del Código de Trabajo resulta de aplicación supletoria para las situaciones en que el ordenamiento jurídico guarde silencio. En esta línea de pensamiento, corresponde abordar las presentes diligencias conforme la normativa de cita y en caso de insuficiencia se debe recurrir, conforme al principio de integración normativa, a la Ley General de la Administración Pública. Así entonces, en aplicación del principio de prevalencia de la norma especial sobre la general, debemos estar a lo dispuesto por el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, con respecto a los plazos para iniciar el proceso disciplinario, en lo que interesa refiere: *“La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas”*. La norma de estudio establece tres plazos para el ejercicio de la potestad disciplinaria, el primero de ellos ha sido entendido por la jurisprudencia nacional, como un plazo de caducidad. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, en el voto número 560-2014, de las ocho horas y cuarenta minutos del veinticuatro de setiembre del año dos mil catorce: [...] (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01183 - 2021)

- **RESUMEN:**

La investigada alega la prescripción del plazo inicial conforme al artículo 414 del CT. Laboraba, al momento de los hechos, en el Tribunal Penal de Desamparados y se endilga la falta por negligencia en el cumplimiento de los deberes propios del cargo.

Con respecto a lo anterior, desarrolla este Tribunal de la Inspección Judicial que **el CT no aplica en este caso, ya que, cuando el procedimiento disciplinario tiene como acusado a un funcionario judicial se deben seguir los plazos estipulados en el 211 de la LOPJ. En caso de que la normativa anterior guarde silencio ante un plazo necesario en el procedimiento, tendrá aplicación de**

manera supletoria el CT. Además, si el CT no posee la norma expresa necesaria, se deberá en última instancia, acudir a la LGAP.

Dicho lo anterior, en aplicación de la normativa 211 de la LOPJ, debe estudiarse según lo alegado por la persona acusada, el primer plazo atinente al espacio temporal de un mes para iniciar la investigación desde quien deba levantar la investigación posee conocimiento de las faltas. Este plazo ha sido denominado caducidad, criterio jurisprudencial reiterado en muchas sentencias analizadas.

Del estudio de las fechas, **debe rechazarse que haya operado el instituto de la caducidad del primer plazo supra desarrollado**, véase que se tuvo conocimiento de los hechos el 27 de febrero del 2020 y el órgano instructor dictó el auto de apertura el 19 de marzo de 2020, acto que le fue notificado a la endilgada el mismo día.

En síntesis, no se ha configurado el instituto de la caducidad al no exceder el plazo inicial dispuesto en el artículo 211 de la LOPJ.

35. RESOLUCIÓN: 00432 – 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria; alcances y límites temporales establecidos en el artículo 211 de la LOPJ. La normativa laboral no aplica en los procedimientos administrativos disciplinarios contra funcionarios judiciales.

- **RESUMEN:**

Arguye a la persona encausada prescripción conforme al artículo 414 del CT, puesto que una vez le fue notificado el traslado de cargos el proceso se paralizó durante 3 meses.

Indica el Tribunal de la Inspección Judicial debe rechazarse tal argumento. El CT solo se aplica de manera supletoria, ya que en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos contra servidores judiciales existe normativa expresa que regula los plazos a seguir. Asimismo, de acuerdo con el plazo indicado

por la acusada, este se dispone en el 211 de la LOPJ; se tiene un año para concluir la investigación desde que se dicta el acto de apertura.

En síntesis, rechaza esta autoridad la prescripción alegada.

36. RESOLUCIÓN: 02064 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria y caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; alcances y límites temporales establecidos en el artículo 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Alega la persona investigada, excepción de caducidad y/o prescripción conforme al plazo mensual en el numeral 211 de la LOPJ. Esto debido a que se excedió el plazo de un mes para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de las faltas. La persona laboraba como funcionario judicial y se le atribuyen conductas irregulares.

Se tiene que la denuncia se conoció el 15 de junio de 2020, pero debido a que hubo hechos nuevos, estos se incluyeron en la ampliación de la denuncia realizada el 13 de julio de 2020 y la ampliación de cargos se notificó al acusado el mismo día. Por ende, no se excedió el mes previsto para iniciar la investigación desde el conocimiento de los hechos, puesto que la ampliación de cargos y su notificación se realizó dentro del mes correspondiente.

En síntesis, se rechaza la excepción de caducidad alegada.

37. RESOLUCIÓN: 03672 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; límites temporales establecidos en el artículo 211 de la LOPJ. Desestimación de la causa por caducidad de la acción.

- **RESUMEN:**

Solicita la inspectora instructora de este caso que se desestime la causa, debido a que la acción para iniciar el procedimiento administrativo se encuentra caduca, conforme al plazo inicial establecido en el artículo 211 de la LOPJ.

Con respecto a lo anterior, procede el Tribunal de la Inspección Judicial a señalar que lleva razón la inspectora instructora en su solicitud por dos cosas:

1.El plazo inicial establecido en el ordinal 211 de la LOPJ pertenece al instituto de la caducidad por una línea jurisprudencial mantenida por esta Cámara disciplinaria.

2. Asimismo, este plazo inicial responde a un mes, el cual inicia desde que se tiene conocimiento de los hechos y finaliza con la imputación.

En este caso, se tiene que el conocimiento de los hechos sucedió el 6 de agosto de 2021, pero no fue, sino hasta el 28 de septiembre de 2021 que se realizó el auto inicial y se le notificó al acusado el traslado de cargos el 29 de septiembre de 2021, con ello, es manifiesto que se excedió el mes previsto en el numeral 211 de la LOPJ para iniciar la investigación desde quien deba levantarla posea conocimiento de las faltas o los hechos.

En síntesis, se acoge la solicitud de la inspectora instructora de la causa y se desestima por operar la caducidad sobre la acción para investigar las faltas.

Del año 2020:

38. RESOLUCIÓN: 01845 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

En consecuencia, partiendo que la presente instrucción inició mediante auto de traslado de cargos de las trece horas dieciséis minutos del nueve de abril de dos mil diecinueve y siendo que la audiencia final se emitió en pronunciamiento de las diez horas cuarenta y siete minutos del uno de abril de dos mil veinte, resulta claro que el plazo de un año de investigación regulado en el numeral 211 de la LOPJ no fue vulnerado y en consecuencia la excepción de prescripción debe declararse sin lugar. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01845 - 2020)

- **RESUMEN:**

En el presente caso, alega el encausado que el procedimiento realizado en su contra se encuentra prescrito de acuerdo con el numeral 211 de la LOPJ. Expresa que, según esta normativa se tiene un año para emitir y notificar la resolución de la audiencia final, pero la notificación no se cumplió dentro del año, fundamentado así la prescripción.

La encausada laboraba como Jueza del Juzgado de Familia del III Circuito Judicial de Alajuela y la falta que se le acusa es el exceso o abuso cometido contra Abogados que acudieron a la instancia judicial en cualquier concepto.

Con respecto a lo anterior, **resolvió el Tribunal de la Inspección Judicial que la persona denunciada no lleva razón en su argumento, puesto que el plazo de un año estipulado en el artículo 211 de la LOPJ contempla la emisión de la resolución de la audiencia final, mas no la notificación**; del estudio de las fechas en el procedimiento, se tiene que **la investigación inició el 9 de abril de 2019 con el auto de traslado de cargos y finalizó el 1 de abril de 2020 con la resolución emitida en la audiencia final.**

Ahora bien, el razonamiento que indica esta autoridad sobre la no integración de la notificación de la resolución emitida en la audiencia final dentro del plazo de un año es el siguiente:

Respecto al plazo de investigación o instrucción del procedimiento, la norma referida establece como límite el transcurso de un año el cual efectivamente debe computarse desde el inicio del proceso -auto de traslado de cargos- y hasta la emisión de la resolución que confiere audiencia a fin de que las partes emitan sus conclusiones de conformidad con lo regulado en el numeral 204 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. **Ahora bien, contrario a lo expuesto por la defensa pública, el pronunciamiento antes referido en modo alguno puede estimarse como la emisión de un Acto Administrativo y en consecuencia su eficacia no depende de la notificación a las partes** y por el contrario resulta una actuación propia del trámite de un proceso administrativo sancionador

disciplinario tramitado en esta sede. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 01845 - 2020)

En síntesis, esta **autoridad rechaza la excepción de prescripción interpuesta**, puesto que del estudio resalta el **cumplimiento del plazo de un año establecido en el artículo 211 de la LOPJ. Aclaró esta Cámara que la notificación no forma parte del plazo estudiado.**

39.RESOLUCIÓN: 00079 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

“REGLAS PRACTICAS PARA ORIENTAR EL EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA Y EL FUNCIONAMIENTO DEL TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL”, que en lo conducente en su artículo 14 dispuso: *“No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro a los a partir de la comisión de la falta”* y por consiguiente la potestad disciplinaria se ha extinguido. Así las cosas y por la forme en que se resuelven las presentes diligencias, se omite el pronunciamiento respecto al fondo del asunto y en atención a la normativa citada, lo procedente es declarar SIN LUGAR la presente causa disciplinaria y ordenar su archivo del presente procedimiento. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00079 - 2020)

- **RESUMEN:**

Arguye el encausado que la falta investigada en su contra se encuentra prescrita, ya que se ha superado el plazo de cuatro años establecido en el artículo 14 Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial para iniciar el procedimiento administrativo desde la comisión de la falta.

El denunciado desempeñaba la labor de técnico judicial y se le endilga como falta laboral la negligencia en el ejercicio de su cargo e incumplimiento de funciones que ocasionaron la prescripción de un expediente penal.

Razona el Tribunal de la Inspección Judicial que **la acción se encuentra prescrita, ya que del estudio del expediente la falta endilgada al encausado data del 11 de julio de 2010 y el auto de traslado de cargos se realizó el 3 de julio de 2019, por lo que es evidente se ha excedido en demasía el tiempo establecido de cuatro años indicado en el artículo 14 Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial para ejercer la potestad disciplinaria. Léase:**

El numeral 14 de las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, dispone: “No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta”. Ahora bien, analizado detenidamente presente proceso y bajo los principios de objetividad y transparencia, estima quien redacta en el presente asunto **al haberse sobrepasado los 4 años dispuestos en la normativa citada no es posible continuar con la tramitación del expediente ya que en realidad nunca debió haber sido iniciado,** lo anterior en acatamiento de lo dispuesto por Corte Plena en el numeral supra citado. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00079 - 2020)

En síntesis, **acepta esta Cámara la excepción interpuesta por el encausado al ser evidente el exceso del plazo establecido de cuatro años para iniciar el procedimiento administrativo desde la comisión de falta.** Con lo cual, se declara prescrita la potestad disciplinaria.

40. RESOLUCIÓN: 00319 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria conforme al artículo 211 de la LOPJ. Durante la investigación preliminar no corren plazos.

- **RESUMEN:**

Se interpone excepción de prescripción conforme al 211 de la LOPJ puesto que se excedió el plazo de dos meses establecido para evacuar la prueba durante

la investigación, lo que, en consecuencia, llevó a que se excediera el plazo previsto de un año para concluir la investigación desde su inicio. Asimismo, interpone excepción de caducidad por el 211 de la LOPJ al sobrepasarse el mes dispuesto en la normativa para iniciar la investigación.

Ante lo anterior, realiza el Tribunal de la Inspección Judicial, algunos acotamientos importantes:

1La normativa del 211 de la LOPJ dispone tres plazos, los cuales define y computa de la siguiente manera:

En este sentido la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece en su artículo 211, tres plazos; el primero hace referencia al mes para que el órgano que debe levantar la investigación proceda a iniciarla una vez que tenga conocimiento de la falta; el otro de un año, a partir de la fecha de su inicio para terminar la investigación; y un tercero, de un mes, para aplicar la sanción, que corre a partir de que el órgano que deba hacerlo tenga la posibilidad real de ejecutarlo." (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 00319 - 2020)

2.Apelando a pronunciamientos de la PGR, Sala Constitucional, Consejo Superior del Poder Judicial y de su misma Cámara disciplinaria, señala este Tribunal que la investigación o fase preliminar es una facultad que tiene el órgano administrativo competente para investigar los hechos que servirán de base al procedimiento ordinario. Asimismo, es una fase donde no se puede hablar de un debido proceso. Por todo lo anterior, se entiende que la investigación preliminar se realiza cuando no se poseen los elementos de prueba necesario para realizar la imputación de cargos; por ello, es que el plazo inicial de la investigación para imputar los cargos desde que se tiene conocimiento de los hechos por la autoridad correspondiente inicia cuando se incorpora al proceso la información necesaria para realizar la imputación.

3. Con respecto al segundo plazo para concluir la investigación establecido en la normativa supra indicada, se dispone por esta autoridad que la etapa de instrucción del proceso disciplinario o período de investigación inicia desde

el momento en que se realiza el traslado de cargos, conforme a los requerimientos que ha establecido la Sala Constitucional.

Ahora bien, del análisis de las fechas se tiene que el 15 de enero de 2019 se tuvo conocimiento de los hechos de manera parcial, debido a esto se solicitó realizar una investigación preliminar para obtener los elementos necesarios. La asignación de investigaciones tiene todo un procedimiento a seguir, el cual muchas veces no rápido debido a la gran cantidad de casos, algunos más complejos que otros. Por ello, es hasta 4 meses después, el 22 de mayo de 2019 que se obtuvo la información correspondiente, pero no por alguna inactividad o negligencia por parte de la autoridad correspondiente. Asimismo, tampoco fue un tiempo excesivo y la investigación tuvo razones de ser justificadas por la falta de elementos necesarios para imputar.

Siguiendo las fechas, como ya se explicó, al realizarse una investigación preliminar, el cómputo del mes comienza cuando se obtienen sus resultados. Sucediendo esto el 22 de mayo de 2019 y el traslado de cargos con su debida notificación al acusado sucedió el 26 y 27 de mayo de 2019, queda claro no se excedió el mes previsto para iniciar la investigación, rechazándose entonces la caducidad.

Con respecto a la excepción de prescripción conforme al segundo plazo anula desde el inicio de la investigación se tiene que la investigación inició con la notificación del traslado de cargos al acusado el 27 de mayo de 2019 y la audiencia de conclusiones se realizó el 22 de enero del 2020, se debe rechazar. Véase que no se excedió el plazo anual.

De lo anterior es importante acotar, que **el cómputo del segundo plazo, el Tribunal lo realiza desde que se notifica al acusado el traslado de cargos y no cuando se emite el traslado de cargos.**

Cabe indicar, que en esta sentencia **a pesar de que se alegó la excepción de caducidad sobre la potestad disciplinaria, no se incluye dentro de los descriptores de la resolución. Solo se expresa que se resuelve sobre la prescripción de la potestad disciplinaria, pero el Tribunal de la Inspección Judicial sí conoce sobre la caducidad.**

En síntesis, se rechazan ambas excepciones, puesto que no se excedieron los plazos establecidos en el artículo 211 de la LOPJ.

41. RESOLUCIÓN: 01162 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción y caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; distintas interpretaciones del artículo 211 de la LOPJ desde su promulgación.

- **RESUMEN:**

Alega la persona acusada, excepción de caducidad al excederse el plazo inicial para la apertura de la investigación conforme al numeral 211 de la LOPJ. Al momento de los hechos labora como Técnica judicial 2 y se le endilga falta por incumplimiento de deberes,

El Tribunal de la Inspección indica que desde la emisión del artículo 211 de la LOPJ se han realizado múltiples interpretaciones sobre si esta normativa establece plazos de prescripción o caducidad. Pero, según recientes votos realizados por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, se ha sostenido que el plazo mensual para iniciar la investigación atiende al instituto de la caducidad.

En esta misma línea, dice que la normativa anteriormente citada, establece tres plazos:

El plazo de un mes inicial para hacer y notificar el traslado de cargos, que se refiere a la prescripción de la acción disciplinaria, el plazo de un año y el último plazo correspondiente a un mes para imponer la sanción.

Del análisis de las fechas, el hecho que originó la queja sucedió el 1 de marzo de 2019. La denuncia de la queja se recibe el 4 de marzo de 2019, ordenándose investigación preliminar por parte del órgano instructor el 14 y 22 de junio de 2019. Ahora bien, el traslado de cargos se hace y se notifica a la investigada el 2 de abril de 2019.

En síntesis, el inicio de la investigación se realizó dentro del mes que dispone el numeral 211 de la LOPJ, declarándose entonces, sin lugar la excepción de caducidad planteada.

Cabe mencionar, que **en esta sentencia el Tribunal de la Inspección Judicial no toma una posición firme sobre a que instituto pertenecen los plazos establecidos en el 211 de la LOPJ, si al de caducidad o prescripción.**

42. RESOLUCIÓN: 00165 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria y caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria conforme al artículo 211 de la LOPJ; alcances y límites temporales. Cómputo del plazo de caducidad y órganos competentes para ejercer el control disciplinario.

- **RESUMEN:**

Alega excepción de caducidad y/o prescripción conforme al plazo inicial de un mes establecido en el numeral 211 de la LOPJ, ya que se excedió el plazo mensual para iniciar la investigación.

Desarrolla el Tribunal de la Inspección Judicial que **la jurisprudencia ha desglosado en tres plazos la normativa supra indicada:**

- 1. El primero corresponde al plazo de caducidad de un mes, que inicia desde el conocimiento de los hechos que fundamentan una sanción, hasta la apertura del procedimiento administrativo.**
- 2. Luego está el plazo anual de la fase de investigación, la cual inicia con el traslado de cargos al acusado y se compone por el recaudo de la prueba, audiencia oral y conclusiones.**
- 3. Por último, si procede alguna sanción, el órgano competente para realizarlo, tiene un mes desde del momento en que esté en posibilidad para hacerlo.**

En esta sentencia, se hace un acotamiento importante, ya que expone que **por el artículo 184 de la LOPJ el órgano encargado del control disciplinario en el Poder Judicial es el Tribunal de la Inspección Judicial. También se expresa,**

que los órganos encargados de levantar la investigación son Corte Plena, Jefaturas Departamentales, Unidad de Supervisión de la Defensa Pública, Inspección Fiscal y la Inspección Judicial.

Una vez dicho lo anterior, se tiene que esta autoridad, el Tribunal de la Inspección Judicial tuvo conocimiento de los hechos el 23 julio del 2019, dictándole el auto intimatorio el 26 de julio y fue notificado el 8 de agosto de 2019.

En síntesis, no se excedió el mes dispuesto para iniciar la investigación en el artículo 211 de la LOPJ. **En consecuencia, no operó la caducidad alegada.**

43. RESOLUCIÓN: 03219 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria y caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; alcances y límites temporales establecidos en el artículo 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Alega el acusado incidente de caducidad y/o prescripción conforme al plazo anual regulado en el artículo 211 de la LOPJ. Este se desempeñaba al momento de los hechos como Juez del Juzgado Penal de Cóbano y se le endilga la falta de incorrecciones en su vida privada por realizar conductas tendientes al hostigamiento sexual.

Conforme a lo anterior, expone el Tribunal de la Inspección Judicial que debe acogerse el incidente planteado por el acusado por diferentes razones:

La norma que regula los plazos a seguir en el procedimiento disciplinario corresponde al artículo 211 de la LOPJ. Esta contempla tres plazos distintos:

- 1.El primero es un plazo mensual y dentro de este debe emitirse la resolución donde se da el traslado de cargos al acusado.**
- 2. El segundo es un plazo anual, dentro del cual debe concluirse la investigación.**
- 3. El último y tercer plazo es de un mes para pronunciarse sobre el fondo o imponer la sanción.**

En este caso, el plazo de análisis corresponde al segundo, y este se computa de la siguiente manera:

❓ **El año inicia con la imputación de cargos al acusado y finaliza con la conclusión de la investigación, donde se da audiencia por tres días a las partes para que formulen sus alegatos conclusivos.**

*... Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar que el término de un año aludido corresponde a la fase de investigación, que inicia con el traslado de cargos en contra del servidor o funcionario investigado y concluye con la audiencia final. (...) Tratándose del régimen disciplinario del Poder Judicial según se desprende de los numerales 200 y 204 de ese cuerpo normativo, **la imputación de los cargos es la actuación que marca el inicio de la investigación; entretanto, concluye al darse la audiencia por tres días al denunciante si lo hubiere y al denunciado para que formulen las alegaciones que convengan a sus intereses.** (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03219 - 2020)*

El Tribunal de la Inspección Judicial, también trae a colación otra cita del Tribunal Contencioso Administrativo que hace diferentes acotaciones interesantes: Así también el Tribunal Contencioso Administrativo en voto No. 009-2018-VI. estableció:

*“... V.-. **En la especie se debate sobre las implicaciones de regulaciones que impone el canon 211 de la LOPJ, aplicable a la especie, concretamente en cuanto al lapso para el inicio de la causa disciplinaria, así como el término de caducidad previsto para su conclusión, una vez iniciado. Por un lado, se fija un plazo de un mes para el inicio del procedimiento disciplinario, lapso que, a juicio de esta Cámara, consiste en un término de caducidad que ha de computarse desde la data en que el titular de la potestad instructora tenga conocimiento de los hechos que fundamentan el eventual procedimiento.** Esto implica un análisis casuístico que debe discriminar los casos en los que la apertura de ese procedimiento exija, amerite o justifique la fase denominada (que no*

regulada) de investigación preliminar, la que tiene por objeto y finalidad el hallazgo de elementos de convicción que resulten determinantes para la correcta imputación de los hechos o que determinen como juicio previo la pertinencia o no de la instrucción de la causa, o bien, la identificación o individualización de los funcionarios (as) presuntamente responsables de los hechos determinados, y a los cuales, se abriría la acción correctiva interna. Sin embargo, es claro que es en cada supuesto de hecho que ha de examinarse si esa fase previa es necesaria o no, siendo que cuando sea un insumo impostergable, el citado lapso mensual se computará desde la fecha en que el titular de la potestad aludida cuente con el informe de resultados de esa investigación, la que, dicho sea de paso, ha de regirse por la celeridad y la eficiencia, sin que pueda tolerarse una investigación de esta índole con dilaciones excesivas e injustificadas. Por el contrario, cuando esa fase sea innecesaria ya que los hechos sobre los cuales versará el procedimiento son claros a priori y se cuenta con la identificación del agente a quien se le abrirá la causa, es evidente que el lapso aludido se computa, a no dudarlo, desde el momento en que aquel titular competente sea puesto en conocimiento de los hechos, ya que es a partir de ese instante que se encuentra en posibilidad objetiva de ejercer sus potestades. En un segundo plano, la norma fija una caducidad para la tramitación del procedimiento, el cual, acorde a dicho precepto, una vez iniciada la investigación, deberá concluirse en el plazo máximo de un año. Esto implica que el informe final que ha de rendir el órgano de investigación debe emitirse dentro de ese ámbito temporal, fenecido el cual, cualquier sanción sería improcedente. Luego, caso de proceder la aplicación del régimen sancionatorio interno, esa consecuencia disciplinaria ha de emitirse dentro del plazo de un mes posterior al momento de la recepción del informe respectivo, siendo que en ese momento el titular de esa competencia se encuentra en posibilidad de pronunciarse. Finalmente, surge un espacio no tratado por esa normativa, referente al plazo para la ejecución de la

sanción dictada. En ese sentido, a falta de regla expresa, (...) tal aspecto se regularía (a falta de regla expresa, se insiste) por el canon 415 de ese Código Laboral, que fija de manera expresa una caducidad (que no prescripción) de un año computado desde la firmeza del acto sancionatorio (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03219 - 2020)

De la anterior cita deben extraerse diferentes acotaciones:

En el primer párrafo, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo dice expresamente que tanto el inicio de la investigación como su conclusión, una vez iniciada, responden a un término de caducidad. En líneas posteriores expresa que el plazo para iniciar la investigación atiende al instituto de la caducidad, al igual que el plazo anual para concluir la investigación. Con respecto al plazo anual, establece que el informe final que debe rendir el órgano de	También, menciona que el tercer plazo para imponer la sanción debe realizarse dentro mes siguiente al que se recibe el informe final, ya que en ese momento el titular de esa competencia está en posibilidad de pronunciarse. Incluso, expresa que hay un plazo faltante en la norma sobre la ejecución de la sanción, el cual por norma subsidiaria se dispone en el artículo 415 de la reforma laboral, plazo de un año desde que la sanción adquiere firmeza y atiende a la caducidad.	Indica algo interesante sobre la investigación preliminar. Dice que dentro de esta no rigen esos plazos, y que una vez obtenido los resultados de esta empieza a computarse el plazo mensual para iniciar la investigación con el traslado de cargos al imputado. Añade que esta investigación tiene una razón de ser, la cual es conseguir los datos y elementos necesarios para una correcta imputación de cargos. Con lo anterior, añade que la investigación tiene que hacerse bajo la celeridad y eficiencia, no puede ser con dilaciones

investigación debe emitirse dentro del plazo.		injustificadas y excesivas. Asimismo, la investigación tiene que ser necesaria. En caso de que sea una investigación innecesaria, puesto que se cuentan con todos los elementos necesarios, entonces el plazo mensual para iniciar la investigación se computa desde que el titular competente es puesto en conocimiento sobre los hechos.

A pesar de la cita desarrollada por el Tribunal de la Inspección Judicial donde se habla del plazo anual propio de la caducidad, en el presente caso lo analiza como prescripción y del análisis de las fechas, como ya se indicó, expresa esta cámara disciplinaria que se configuró la prescripción, véase:

- El traslado de cargos al acusado se realizó el 13 de noviembre de 2018.
- La audiencia final se realizó el 4 de octubre del 2019 y se dictó la sentencia el 4 de noviembre de 2019.
- Pero, se presentó recurso de apelación ante el Consejo Superior, el cual resolvió que debía hacer reenvío del procedimiento para una nueva sustanciación por violación al derecho de defensa a la parte acusada.

En síntesis, debido a que debe realizarse una nueva audiencia oral para recibir nuevamente la prueba testimonial, es más que evidente que se ha excedido el plazo anual de prescripción para concluir la investigación establecido en el artículo 211 de la LOPJ.

Debe resaltarse que en esta resolución, a pesar de que se le endilgo al acusado conductas tendientes al hostigamiento sexual no se aplica la normativa especial del

artículo 38 de la ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, la cual indica los plazos de prescripción única en estos casos, sino que, a diferencia de la resolución 02723 - 2022 , en esta se aplicaron los plazos de prescripción estipulados en el 211 de la ley orgánica del poder judicial, lo cual es contradictorio.

44. RESOLUCIÓN: 02649 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria y Caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; alcances y límites temporales establecidos en el artículo 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Interpone el encausado que se ha configurado el plazo fatal de caducidad para iniciar el proceso disciplinario de acuerdo con el artículo 211 de la LOPJ. Se desempeñaba al momento de los hechos como Juez del Centro de Conciliaciones del Poder Judicial del I Circuito Judicial de San José y se le acusa de incorrecciones en su vida privada.

Analiza el Tribunal de la Inspección Judicial que los plazos para realizar el procedimiento disciplinario de los funcionarios judiciales, tal y como lo fundamenta el acusado se encuentran en el ordinal 211 de la LOPJ, de la cual debe indicar es de interés el primer plazo para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos por quien deba levantar la investigación. **Eso sí, ese conocimiento de los hechos debe ser completo, si es una simple noticia o no se tienen todos los elementos necesarios, va a tener que realizarse una investigación preliminar y es cuando esta obtiene los resultados que empieza a correr el mes para iniciar la investigación con el traslado de cargos al acusado.**

De las fechas se tiene que la queja se interpuso el 20 de marzo de 2020, pero debido a que faltaban elementos necesarios, estos debieron ser solicitados el 13 de abril del mismo año. Tales elementos se obtuvieron el 14 de abril de 2020. Se

ordenó la apertura del proceso disciplinario el 15 de abril de 2020 y se notificó al acusado el 29 de abril de 2020.

De lo anterior, se tiene que la Inspección Judicial tuvo los presupuestos indispensables para realizar el auto inicial hasta el 14 de abril de 2020, por ende, desde esa fecha empezó a correr el mes para iniciar la investigación y siendo que el traslado de cargos se notificó al acusado, el 29 de abril de 2020, es manifiesto que **no es atendible la excepción de caducidad opuesta por el encausado.**

45. RESOLUCIÓN: 03295 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria; Cómputo de doce meses para la etapa de instrucción inicia desde el momento en que el Tribunal realiza el traslado de cargos conforme a lo dispuesto por la Sala Constitucional. Caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; momento en que inicia el plazo del mes para la confección y notificación del traslado de cargos y casos en que se requiere efectuar una investigación preliminar. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03295 - 2020)

- **RESUMEN:**

Alega la persona encausada prescripción y caducidad conforme al artículo 211 de la LOPJ en el plazo mensual para iniciar la investigación y el plazo anual para concluir la investigación desde su inicio.

Ante lo alegado se debe clarificar que se tiene conocimiento de los hechos cuando es realizado por la autoridad encargada de iniciar la investigación. Además, ese conocimiento de hechos debe permitir individualizar a los involucrados y tener los elementos necesarios para acusar. En este caso, se tuvo el conocimiento de los hechos hasta que se cumplió con lo anterior dicho, lo cual fue el 14 de abril de 2020 y data que el traslado de cargos y su debida notificación sucedieron el 20 y 27 de abril de 2020. Es por esto debe rechazarse la caducidad alegada, puesto que no excedió el mes previsto para iniciar la investigación.

Con respecto a la prescripción alegada también debe rechazarse puesto que la investigación inició el 20 de abril de 2020 y con ello el plazo anual para concluir la investigación, plazo que aún sigue vigente hasta el 20 de abril de 2021.

Debe acotarse, que en esta sentencia el cómputo para marcar el inicio de la investigación es contradictorio de otras realizadas, puesto que se fijó su inicio con la emisión del traslado de cargos y no con la notificación de estos al acusado, criterio que se ha desarrollado en otras sentencias.

En síntesis, se rechazan ambas excepciones interpuestas por no excederse los plazos previstos en el artículo 211 de la LOPJ.

46. RESOLUCIÓN: 01075 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria conforme al artículo 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Alega la persona encausada que se configuró el instituto de prescripción al exceder el plazo de un mes estipulado para imponer la sanción conforme al artículo 211 de la LOPJ.

Con respecto a lo anterior, señala el Tribunal de la Inspección Judicial que debe aceptarse la excepción interpuesta, ya que, tal y como se menciona anteriormente, esta normativa comprende un tercer plazo mensual. Este plazo empieza a correr desde que la autoridad está en posibilidad de pronunciarse, si no impone la sanción dentro del mes, entonces prescribe la potestad disciplinaria.

En este caso se tiene que la audiencia final se dictó el 6 de julio de 2017, pero la sanción se dispuso hasta 3 años después, lo cual excede el mes previsto. En síntesis, se acoge la excepción de prescripción presentada. **Asimismo, también queda claro que en esta sentencia el tercer plazo estipulado en el artículo 211 de la LOPJ para disponer la sanción desde que se está en posibilidad de hacerlo se analizó bajo el instituto de prescripción.**

47. RESOLUCIÓN: 02861 – 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria y caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; análisis en relación con el caso concreto y procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual.

- **RESUMEN:**

La persona acusada interpuso tres excepciones con argumentaciones diferentes. Cabe decir, se le acusa falta por hostigamiento sexual.

El Tribunal de la Inspección Judicial procede analizar de manera separadas las caducidades alegadas:

1.La primera caducidad se alega sobre el plazo para realizar la ampliación del traslado de cargos al acusado desde el conocimiento de los hechos por quien deba levantar la investigación conforme al numeral 211 de la LOPJ.

Ante esto, resuelve esta autoridad que no lleva razón en su argumento, puesto que se tuvo conocimiento de los hechos el 19 de agosto de 2019 y la ampliación se notificó el 5 de agosto de 2019. E incluso, si llevara razón el acusado en su argumentación que tuvo conocimiento del traslado de cargos hasta el 16 de septiembre de 2019, sigue siendo evidente que no se excedió el mes previsto, por ende, en base a este argumento debe rechazarse que haya operado la caducidad de los hechos en la ampliación del traslado de cargos.

2.La segunda caducidad se alegó también sobre el plazo mensual para iniciar la investigación, pero con respecto al primer traslado de cargos y bajo la misma normativa anterior.

Indica esta Cámara, que tampoco lleva razón bajo esta argumentación, puesto que se tuvo conocimiento de los hechos el 19 de agosto de 2019 y el primer traslado de cargos se realizó el 21 de agosto de 2019, notificándose el mismo día al acusado, por ende, tampoco se excedió el plazo mensual previsto en la normativa del 211 de la LOPJ.

3.La tercera caducidad se alegó bajo la misma normativa y sobre el mismo plazo, apelando el acusado que, cuando se practicó la prueba testimonial se demostró que un servidor judicial tenía conocimiento de los hechos tiempo atrás.

Ante esto, resuelve esta Cámara que tampoco lleva razón en su argumento, puesto que **el procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual tiene reglas y principios específicos y el artículo 13 del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, establece que el procedimiento inicia cuando la presunta víctima ratifica la denuncia.**

Por otro lado, el acusado también alega defensa de prescripción. La excepción de prescripción de acuerdo con **el artículo 38 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.** Expresa que hay hechos formulados en su contra que datan de más de dos años contados hacia atrás desde el inicio de la investigación. Ante esto, el Tribunal también procede a rechazar la prescripción puesto que **la normativa referida por el acusado establece un plazo de dos años para interponer la denuncia, la cual se computa desde:**

-El último hecho consecuencia del hostigamiento sexual.

-En el momento que finaliza la causa justificada que le impidió a la persona víctima denunciar.

En este caso, se tiene que todos los hechos fueron consecuencia del hostigamiento sexual, y el último data de 2019. Además, la persona víctima demostró tener causa justificada debido a su estado emocional, psicológico y miedo a la posición de poder de su agresor. Siendo que la denuncia se realizó el 19 de agosto de 2019, esta Cámara disciplinaria rechaza la prescripción alegada.

De esta resolución, se deben destacar tres cosas:

1.El Tribunal de la Inspección Judicial indica expresamente que la notificación del traslado de cargos al acusado consolida el impedimento del efecto extintivo, es decir, la consecuencia de la caducidad. Lo cual es contradictorio a otras resoluciones de este Tribunal, donde se fija que se cumplió con el plazo mensual inicial al dictarse el traslado de cargos y no su debida notificación.

2.La ampliación del traslado de cargos también está sujeto al plazo mensual desde que se tiene conocimiento de los hechos.

3. Es confusa la utilización de ambas normativas, puesto que este Tribunal ha indicado en otra sentencia que debe utilizarse la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, ya que establece para estos casos en el artículo 38 los espacios temporales de prescripción especiales para estos procedimientos. Pero, como puede verse en esta resolución, se utilizó tanto esta normativa como el artículo 211 de la LOPJ, por lo que no queda claro las reglas de su aplicación.

48. RESOLUCIÓN: 00453 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria; plazo de cuatro años para investigar las faltas desde su comisión conforme al artículo 14 de las Reglas Prácticas para la aplicación del Régimen Disciplinario, aprobadas por Corte Plena.

- **RESUMEN:**

En este caso, hay dos personas acusadas por negligencia en el desempeño de sus labores. Al momento de los hechos laboraban como técnica judicial y Juez en el Juzgado de Pensiones Alimentarias del Tercer Circuito Judicial de San José.

Ambas interponen excepciones de prescripción por excederse el plazo previsto de cuatro años para iniciar la investigación disciplinaria desde la comisión de las faltas.

El Tribunal de la Inspección Judicial resuelve de manera separada los argumentos expuestos por las encausadas. Pero antes, deben extraerse algunas explicaciones importantes realizadas por esta autoridad:

1.El plazo indicado por las acusadas se conoce como extinción de la falta disciplinaria.

2.El plazo anterior no se encuentra regulado en la LOPJ, tampoco en la LGAP ni el CT. Ante ello, se aplica por una integración de normas el artículo 14 de las Reglas Prácticas para la aplicación del Régimen Disciplinario, aprobadas por Corte Plena.

3.Lo anterior sucedió por una discusión de los integrantes de Corte Plena al darse cuenta de que no existía norma expresa sobre el plazo para la extinción de la falta disciplinaria acorde al principio de seguridad jurídica.

4. El artículo 14 de las Reglas Prácticas para la aplicación del Régimen Disciplinario, establece un plazo de 4 años para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario desde la comisión de las faltas, una vez excedido ese tiempo no podrá iniciarse tal procedimiento, puesto que la falta disciplinaria se encontraría extinta. Asimismo, este plazo responde al instituto de la prescripción.

Atendiendo lo anterior, con respecto a la excepción planteada por la técnica judicial, debe rechazarse, véase que la comisión de las faltas data del 28 de agosto de 2015 y el auto se inició el 19 de agosto de 2019. Por ende, de la fecha en que sucedieron los hechos hasta el traslado de cargos realizado a la acusada no se excedió el plazo de cuatro años.

Con respecto a la persona juez, debe indicarse que lleva razón en sus argumentos. La comisión de las faltas sucedió el 17 de agosto de 2015, pero el traslado de cargos se realizó hasta el 19 de agosto de 2019. Por lo anterior, se excedió el plazo de cuatro años para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.

En síntesis, **se acoge la excepción planteada por la persona juez y se rechaza la excepción interpuesta por la técnica judicial.** Ambas excepciones de prescripción conforme al artículo 14 de las Reglas Prácticas para la aplicación del Régimen Disciplinario, aprobadas por Corte Plena.

Del año 2019:

49. RESOLUCIÓN: 02848 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria; plazo de extinción y momento en que empieza a regir.

- **RESUMEN:**

En este caso el procedimiento administrativo disciplinario se inició por incumplimiento en el pago de obligaciones crediticias contra quien se desempeñaba al momento de los hechos como defensor público del II Circuito Judicial de San José.

Alega el acusado excepción de prescripción conforme al plazo de cuatro años establecido en el artículo 198 de la LGAP. Asimismo, también alega prescripción conforme al artículo 211 de la LOPJ puesto que se excedió el mes para notificarle el traslado de cargos.

Conforme a lo anterior, **explica el Tribunal de la Inspección Judicial que debido a falta de norma expresa en la LOPJ, CT y la LGAP que establezca el plazo para la extinción de la falta disciplinaria, por una integración de normas los integrantes de Corte Plena decidieron adicionar y aplicar el artículo 14 de las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial.**

La normativa indica establece un plazo de cuatro años para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario a partir de la comisión de los hechos. Además, **este plazo se trata por el Tribunal de la Inspección Judicial como prescripción y no caducidad.**

Al respecto es importante mencionar que el artículo 14 de las “REGLAS PRACTICAS PARA ORIENTAR EL EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA Y EL FUNCIONAMIENTO DEL TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL”, fue adicionado por el máximo jerarca administrativo disciplinario en Sesión N.º 07-2004 del 01 de marzo del 2004, en su artículo XIV, esto con el fin de otorgar seguridad jurídica a todos aquellos funcionarios judiciales sujetos a la aplicación del régimen disciplinario. De la discusión sostenida por los y las señores(as) Magistrados y Magistradas integrantes de la Corte Plena, se extrae que la disposición de:

No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta”, se debe a que ante la ausencia de norma expresa en la Ley Orgánica del Poder Judicial

sobre el plazo de extinción de la falta disciplinaria, la norma debe integrarse con lo dispuesto en el artículo 198 de la Ley General de Administración Pública según lo facultan los artículos 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 364 de la LGAP. Se trata de una integración normativa dentro del derecho público, el cual rige esta materia administrativa disciplinaria y que se debe aplicar bajo un principio de legalidad. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02848 - 2019)

Una vez explicado lo anterior, del estudio de las fechas indica esta Cámara disciplinaria que debe acogerse la excepción interpuesta, puesto que la comisión de los hechos datan del 2013, pero es hasta el 25 de marzo de 2019 que este Tribunal tiene conocimiento de los hechos, por ello procede a dictar el auto inicial el 8 de abril de 2019 y notifica al acusado el 9 de abril de 2019, **pero siendo que la normativa de aplicación en este caso expresa que los cuatros años empiezan a correr desde la comisión de la falta y no desde su conocimiento, debe indicarse que se excedió el plazo indicado.**

En síntesis, se procede a declarar la extinción de la falta disciplinaria, acogiendo la prescripción alegada conforme al artículo 14 de las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial.

50. RESOLUCIÓN: 03624 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] Cabe aclarar que la naturaleza del plazo otorgado en la primera línea del numeral 211 de la LOPJ, constituye un tema ampliamente analizado en la jurisprudencia y de lo cual se ha dicho: “*Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar si el término de un mes aludido corresponde a una prescripción, o a una caducidad. Con este fin, se debe determinar, los supuestos que la norma comprende. El mandato 211 ibídem exige, que se*

debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas- y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. Con base en [...]” (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03624 - 2019)

- **RESUMEN:**

Arguye la persona acusada excepción de caducidad, puesto que se excedió el plazo de un mes para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos.

De lo anterior, desarrolla el Tribunal de la Inspección Judicial, **que el plazo indicado por el acusado responde al instituto de caducidad y no la prescripción; criterio sostenido jurisprudencialmente. Este plazo se encuentra establecido en el 211 de la LOPJ. Asimismo, se indica que su computo inicia cuando el órgano instructor tiene conocimiento de los hechos de manera clara, precisa y circunstanciada. Este plazo finaliza con la debida notificación del traslado de cargos a la persona investigada, la cual se debe realizar dentro del plazo mensual.** Léase todo lo dicho:

El mandato 211 ibídem exige, que se debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. (...) Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que **el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad.** (...) Respecto al tema, el Consejo Superior del Poder Judicial, de forma coincidente, se refiere a que a dicho plazo fijado en el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial como de caducidad, señalando que este **se debe computar a partir del momento en que el órgano instructor es impuesto de los hechos investigados (los cuales están sujetos a que la información sea clara, precisa y circunstanciada) y luego de la emisión del respectivo auto de traslado o formulación de cargos, concluye con la debida**

notificación de esa intimación a la persona denunciada. (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 03624 - 2019)

Del estudio de las fechas, se tiene que **el órgano disciplinario competente tuvo conocimiento de los hechos de manera clara, precisa y circunstanciada el 5 de noviembre del 2018.** El órgano instructor dictó el traslado de cargos el 21 de noviembre del 2018 y su notificación al acusado se realizó el 22 de noviembre del 2018, por lo anterior, debe indicarse que sí se inició dentro del mes establecido la investigación administrativa disciplinaria según el artículo 211 de la LOPJ. En síntesis, debe rechazarse la excepción de caducidad interpuesta.

51. RESOLUCIÓN: 03532 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria y caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria conforme al artículo 211 de la LOPJ; fase de investigación preliminar y plazo de un mes para iniciar el proceso disciplinario.

- **RESUMEN:**

Los acusados alegan excepción de caducidad de la acción conforme al plazo inicial de un mes para iniciar la investigación desde el conocimiento de acuerdo con el artículo 211 de la LOPJ. Asimismo, indican excepción de prescripción y/o caducidad conforme al ordinal 262 inciso c, de la LGAP, puesto que se excedió el plazo de 10 días para entregarse el informe de investigaciones, en este caso el informe de la investigación preliminar realizada por el órgano instructor.

De acuerdo con lo anterior, el Tribunal de la Inspección Judicial resuelve de manera separada ambas excepciones, diciendo:

La excepción de caducidad debe rechazarse, puesto que **el primer plazo estipulado en la normativa 211 de la LOPJ se computa desde el conocimiento de los hechos, pero ese conocimiento de los hechos está supeditado a dos cosas:**

1. Que el conocimiento de los hechos sea claros, precisos y circunstanciados. Es decir, se pueda individualizar a las personas implicadas y se tenga con ellos todos los elementos necesarios para realizar la imputación de cargos.

2. Que quien deba levantar la investigación sea quien es impuesto de los supuestos hechos.

Con respecto al primer punto, cuando no se tiene conocimiento de los hechos de esa manera y hace falta información para valorar el inicio de la investigación el órgano instructor tiene la facultad de ordenar una investigación preliminar para obtener los datos necesarios. Cuando el órgano acude a esta facultad, el cómputo del plazo en cuestión inicia cuando se rinde el informe preliminar, es decir, cuando el órgano instructor tiene los datos necesarios faltantes. En este caso, ese informe se rindió el 28 de febrero de 2019, por ende, hasta esa fecha empezó a correr el mes para iniciar la investigación. Véase que a las personas acusadas se les notificó el traslado de cargos el 1, 5 y 6 de marzo de 2019. Con ello, se señala no excedido el plazo mensual de caducidad para iniciar la investigación.

Ahora bien, la excepción de prescripción y/o caducidad presentada debe rechazarse. **El espacio temporal de 10 días para rendir los informes de investigaciones indicado por los acusados en el ordinal 262 inciso c, de la LGAP, es un plazo ordenatorio, mas no perentorio, por ello su infracción no es sancionada con la prescripción o caducidad.** Es debido a lo anterior, que por más que llevan razón los acusados en indicar que se excedió el plazo de 10 días para rendir el informe de la investigación preliminar, debe rechazarse la excepción de prescripción y/o caducidad interpuesta.

52. RESOLUCIÓN: 02749 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria y caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; alcances y límites temporales establecidos en el artículo 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Alega la encausada excepción de prescripción y/o caducidad conforme al artículo 211 de la LOPJ, sin fundamentar específicamente los plazos estipulados en esta normativa.

Ante lo anterior, procede el Tribunal de la Inspección Judicial a revisar cada uno de los plazos establecido en la normativa, pero primero realiza algunas acotaciones interesantes:

-Que la LOPJ en su artículo 211, dispone plazos específicos para la formulación de cargos, instrucción, y el dictado final en los procedimientos administrativos disciplinarios contra los funcionarios judiciales por tratarse de un régimen público específico.

-Que la normativa supra indicada, establece tres plazos:

1.El primero dispone que la acción para investigar las faltas debe realizarse dentro del plazo de un mes, iniciando desde quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de las supuestas faltas. Es decir, el traslado de cargos debe ser notificado al acusado dentro del plazo mensual. Asimismo, este plazo debe entenderse como caducidad de la potestad disciplinaria.

2.El otro plazo corresponde a la conclusión de la investigación, la cual se tiene que realizar en el año siguiente desde la fecha en que se imputó el traslado de cargos al encausado hasta la audiencia de conclusiones, la cual deberá concederse dentro de ese plazo.

3.El tercer plazo correspondiente a un mes para dictar el acto final, inicia el siguiente día vencido los tres días que se conceden en la audiencia final para conclusiones.

Cabe decir que, de los plazos anteriores, el segundo y tercero son desarrollados por esta Cámara disciplinaria como prescripción y no caducidad. Por otro lado, con respecto al primer plazo, cuando se daba realizar una investigación

preliminar, este empieza a correr desde el momento que se obtiene la información requerida para realizar la imputación respectiva.

Una vez dicho todo lo anterior, del estudio de las fechas debe rechazarse la excepción de prescripción y/o caducidad puesto que se tuvo conocimiento de los hechos el 3 de octubre de 2018. El 11 de octubre de 2018 se notificó al acusado el traslado de cargos, la audiencia final se realizó el 6 de septiembre de 2019 y el dictado del acto final también se realizó dentro del mes. Por ello, queda claro, se cumplieron con los plazos estipulados en el artículo 211 de la LOPJ.

53. RESOLUCIÓN: 02471 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**

- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

I. [...] Del análisis del presente caso y los plazos consagrados en el citado artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Como lo ha reiterado esta sección del Tribunal en diversos votos como los números 863-2014 y el 614-2015, entre otros, se tiene que "... respecto que la norma contenida en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, a lo largo de los años desde su vigencia a partir de la promulgación de la LOPJ en 1994, ha dado pie a múltiples interpretaciones. Se ha dicho que lo que contempla son plazos de prescripción, o bien de caducidad, esto último, según recientes votos del Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo (ver voto número 99-F-TC-2014), referente al mes relacionado con la acción para investigar las faltas (es decir, el plazo de caducidad o prescripción de la acción disciplinaria). En cuanto a la prescripción y la caducidad se ha dicho [...]" (TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL, RESOLUCIÓN 02471 - 2019)

- **RESUMEN:**

Arguye la persona encausada excepción de prescripción sobre el plazo mensual para iniciar la investigación desde el conocimiento de los hechos conforme al numeral 211 de la LOPJ.

Con respecto a lo anterior, aduce el Tribunal de la Inspección Judicial que no lleva razón, puesto que:

Se tuvo conocimiento de los hechos el 26 de julio del 2018, el 23 de agosto de 2018 se efectuó el traslado de cargos y el 24 de agosto de 2018 se notificó al acusado, por ende, el plazo establecido para iniciar la investigación en la normativa indicada por el acusado no ha sido excedido por el Órgano competente.

En síntesis, **se rechaza la prescripción expuesta, asimismo también se indica rechazada la caducidad, puesto que esta autoridad no toma una decisión en esta resolución sobre si el plazo mensual para iniciar la investigación alegada por el acusado corresponde al instituto de prescripción o caducidad.**

54. RESOLUCIÓN: 01575 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria conforme al artículo 211 de la LOPJ; plazo para dictar el acto final.

- **RESUMEN:**

Alega la persona encausada defensa de prescripción de la potestad sancionatoria, conforme al artículo 211 de la LOPJ. Indicándose que se excedió el plazo anual desde el inicio del procedimiento para dictar el acto final. Se desempeñaba laboralmente como técnico judicial al momento de los hechos y se le acusa incorrecciones en su vida privada.

Con respecto a lo anterior, el Tribunal de la Inspección Judicial indica que el plazo al que se refiere el acusado es el espacio temporal de un año que se tiene para concluir la investigación, es decir, la audiencia final debía realizarse dentro del año a partir de que se inició la investigación. En este caso, de las fechas data que por medio de resolución el 23 de mayo de 2018 se trasladaron cargos al acusado y este fue notificado el 30 de mayo de 2018.

Una vez dicho lo anterior, indica esta autoridad que el año para concluir la investigación comenzó a correr desde el 23 de mayo de 2018 y la audiencia final se otorgó el 14 de mayo de 2019, venciendo los tres días de plazo dado a las partes

se tiene como fecha última el 20 de mayo de 2019. Cabe decir, que el plazo mensual para dictar el acto final contado desde la audiencia final también se realizó a tiempo.

En síntesis, se rechaza la excepción de prescripción planteada, ya que no se excedió el plazo anual para concluir la investigación.

Deben hacer tres acotaciones importantes sobre lo anterior:

1.Véase que el cómputo que el Tribunal de la Inspección Judicial hace sobre el inicio del plazo anual para concluir la investigación es diferente a otras resoluciones analizadas, ya que, en estas últimas el cómputo inicia con la notificación del traslado de cargos al acusado, pero aquí el Tribunal indica que inicia con la resolución donde se emite el traslado de cargos.

2.De manera interesante, en esta resolución el Tribunal de forma expresa toma los tres días dados a las partes para realizar sus alegatos conclusivos y los sitúa dentro del plazo anual para concluir la investigación.

3.Esta autoridad no indica si el plazo mensual para dictar el acto final inicia cuando se otorga la audiencia final o el día siguiente a los tres días dados a las partes para emitir sus alegatos conclusivos, tal y como sí lo ha dicho en otras sentencias, pero en esta solo se limita a decir que este último inicia desde la audiencia final.

55. RESOLUCIÓN: 00372 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción y/o caducidad de la potestad disciplinaria sobre el plazo mensual para iniciar la investigación establecido en el ordinal 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Alega persona encausada prescripción y caducidad de la potestad sancionatoria, puesto que se excedió el plazo de un mes para iniciar la investigación

desde que se tiene conocimiento de los hechos, esto de acuerdo con el artículo 211 de la LOPJ.

Con respecto a lo anterior, indica el Tribunal de la Inspección Judicial que no lleva razón la acusada en sus argumentos, ya que, en la normativa supra indicada el primer plazo para iniciar la investigación se computará a partir del momento de quien deba levantar la investigación posea conocimiento de las faltas.

Por ende, el órgano encargado de levantar la investigación, siendo este el Tribunal de la Inspección Judicial, tuvo conocimiento de los supuestos hechos el 18 de abril de 2018 y el acto de notificación del encausado se realizó el 9 de mayo del año 2018, por ende, se respetó el plazo de un mes. Así las cosas, se rechaza la excepción de caducidad o prescripción interpuesta.

56. RESOLUCIÓN: 01554 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; alcances y límites temporales establecidos en el artículo 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Interpone la persona investigada excepción de caducidad sobre el plazo para iniciar la investigación conforme al artículo 211 de la LOPJ. Arguye, se excedió el mes previsto computado desde el momento en que se tuvo conocimiento de los hechos.

Con respecto a lo anterior, se desarrolla en la sentencia que el plazo dispuesto por la persona acusada se tiene como el plazo mensual para iniciar la investigación desde quien deba levantarla sea puesto en conocimiento sobre los hechos.

Del estudio de las fechas, **acota el Tribunal de la Inspección Judicial que el plazo inicia cuando quien esté en posibilidad de ejercer el régimen disciplinario posea un conocimiento cierto, claro y preciso, sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos.**

Asimismo, también debe contar con la información necesaria para individualizar a las personas involucradas.

Esto anterior, tiene una razón de ser, puesto que el traslado de cargos debe cumplir con el principio de imputación exigido constitucionalmente, por ende, ante la falta de datos necesarios no es posible realizar el traslado de cargos.

Una vez dicho lo anterior, de las fechas queda claro que se tuvo el conocimiento necesario de los hechos para realizar el traslado de cargos hasta el 28 de junio de 2018. El traslado de cargos se redactó el 19 de julio de 2018 y se notificó el 20 de julio de 2018. Con ello, queda claro que el inicio de la investigación se realizó dentro del plazo del mes inicial establecido en el artículo 211 de la LOPJ.

En atención a lo anterior, esta autoridad rechazó la defensa de caducidad interpuesta.

57. RESOLUCIÓN: 02444 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria conforme al artículo 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Interpone el acusado la prescripción de la potestad disciplinaria sobre el plazo mensual para iniciar la investigación sobre las faltas conforme al ordinal 211 de la LOPJ.

Indica el Tribunal de la Inspección Judicial debe rechazarse la excepción de prescripción, puesto que de las fechas data que se obtuvo conocimiento de los hechos hasta el 27 de abril de 2017, pero debido a que se estaba tramitando una causa penal por los mismos hechos contra el investigado se tuvo que suspender el procedimiento el 4 de mayo de 2017 conforme al artículo 211 de la LOPJ hasta que se emitieran los resultados del proceso penal (como se puede ver esto es una causal de suspensión) Asimismo, se obtuvo copia de los resultados de la causa penal hasta el 10 de diciembre de 2018, con ello se reactivó el procedimiento administrativo disciplinario y se confirió el traslado de cargos al

acusado el mismo día. Por lo anterior, se indica cumplimiento de los plazos de prescripción del mes que refiere el artículo 211 de la LOPJ.

En síntesis, se rechaza el incidente de prescripción presentado.

58. RESOLUCIÓN: 03467 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria conforme al artículo 211 de la LOPJ; nulidad del traslado de cargos.

- **RESUMEN:**

Alega la persona encausada excepción de prescripción o caducidad por excederse el plazo inicial para iniciar la investigación conforme al ordinal 211 de la LOPJ.

De acuerdo con lo anterior, arguye el TIJ debe declararse la caducidad sobre el plazo supra indicado. Desde el conocimiento de los hechos por quien deba levantar la investigación, el traslado de cargos debe realizarse dentro del plazo de un mes iniciado desde el conocimiento de los hechos. **Es decir, realizar el traslado de cargos al acusado interrumpe el plazo de un mes, pero ese traslado de cargos debe cumplir con los requisitos indicados por la Sala Constitucional para que se considere como una debida imputación. En este caso el traslado de cargos no cumplió con esos requisitos, por consiguiente, debe declararse su nulidad. Con ello, también debe disponerse la caducidad de la acción para iniciar la investigación por las supuestas faltas, ya que desde el conocimiento de los hechos se ha sobrepasado el mes.**

En resumen, se rechaza la excepción de caducidad o prescripción interpuesta sobre el plazo mensual para investigar las faltas.

59. RESOLUCIÓN: 03591 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria sobre el plazo mensual para iniciar la investigación conforme al artículo 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

Alega el encausado, prescripción sobre el plazo mensual para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, ya que los hechos acusados sucedieron con dos años de antelación ante la fecha del traslado de cargos que le fue imputado.

Ante lo anterior, expresa el TIJ que el artículo 211 de la LOPJ indica los espacios temporales a seguir en el procedimiento disciplinario contra los funcionarios judiciales de manera única.

En caso de excederse alguno de los plazos previsto en la normativa indicada se anularía la potestad de este órgano para instruir o emitir algún pronunciamiento sobre los hechos acusados.

El plazo de estudio alegado por el acusado corresponde al mes que se tiene para iniciar el proceso una vez que el órgano competente posee conocimiento de los hechos con todos los elementos necesarios de las supuestas faltas cometidas. Del estudio de las fechas se tiene conocimiento de los supuestos hechos el 25 de marzo de 2019, el auto de traslados de cargos se emitió el 5 de abril y se notificó el 8 de abril de 2019. Por ende, es evidente que no se configuró el plazo fatal previsto en la normativa indicada.

Por otro lado, esta cámara disciplinaria también indica la existencia de otra normativa que regula la prescripción de la falta; el artículo 14 de las Reglas prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial. En esta normativa anterior, se estableció que después de pasados los 4 años desde la comisión de la falta, no se puede iniciar procedimiento administrativo disciplinario. Y en este caso, las faltas endilgadas datan de 2017, por ende, tampoco se ha excedido este plazo, sólo han transcurrido dos años.

Por último, véase que en esta resolución no se refirió nada sobre el plazo inicial de la normativa 211 de la LOPJ como caducidad, más bien parece que se le da un tratamiento de prescripción al plazo en cuestión.

60. RESOLUCIÓN: 03817 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria; cómputo de inicio del plazo en que se investiga la falta y norma especial sobre la general.

- **RESUMEN:**

Alega la persona investigada defensa de caducidad y prescripción conforme al plazo inicial del 211 de la LOPJ y el plazo de dos meses en el artículo 261 de la LGAP para concluir la investigación.

Primero, indica el Tribunal de la Inspección Judicial que debe distinguirse entre dos tiempos:

1. Una cosa es desde que se tiene conocimiento de los hechos por el órgano disciplinario.

2. Y otra es desde la comisión de la falta o la supuesta falta.

El plazo inicial de la normativa argumentada por el acusado, indica se refiere al momento en que se tiene conocimiento de los hechos y no desde la comisión de la falta. Del caso se tiene que el Tribunal de la Inspección Judicial tiene conocimiento de los hechos el 25 de marzo de 2019, se emite el auto de traslado de cargos el 9 de abril de 2019 y, al siguiente día, el 10 de abril del mismo año se notificó el traslado de cargos al acusado. Por ende, **no se excedió el plazo de un mes para iniciar la investigación, quedando claro que no se configuro la caducidad expuesta.**

Ahora bien, el acusado alega prescripción sobre el segundo plazo establecido en el artículo 211 de la LOPJ, este espacio temporal indica que se tiene un año desde el inicio de la investigación para concluirla (**el acusado argumenta este caso con el ordinal 261 de la LGAP, pero debe recordarse que los procedimientos disciplinarios seguidos contra funcionarios judiciales tienen normativa especial sobre los plazos a seguir en la normativa 211 de la LOPJ**). Esta autoridad indica debe entenderse el inicio de la investigación con el auto de traslado de cargos, el cual se emitió el 9 de abril de 2019, por ende, se tiene hasta 9 de abril de 2020 para concluir la investigación, y siendo que ya se otorgó la

audiencia final, la cual concluye el plazo y marca el inicio de un nuevo mes para dictar el acto final, debe rechazarse la prescripción alegada.

En síntesis, se rechazan ambas prescripciones.

Debe acotarse que en esta resolución esta autoridad vuelve a indicar, a diferencia de otras resoluciones más recientes, que el plazo inicial de la investigación sucede se computa con el dictado del auto de traslado de cargos y no con su debida notificación al acusado.

61. RESOLUCIÓN: 03904 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** PODER JUDICIAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria conforme a los artículos 211 de la LOPJ, 414 del CT y 14 de las Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial; plazo mensual para iniciar la investigación y plazo anual desde la comisión de la falta.

- **RESUMEN:**

La persona encausada alega prescripción sobre el plazo para iniciar la investigación desde que se tiene conocimiento de los hechos conforme a la normativa 414 del Código Laboral.

Debe resaltarse que en esta resolución el Tribunal de la Inspección Judicial no realiza ninguna indicación sobre que debe aplicarse la normativa especial sobre la general, sino que desarrolla el estudio del plazo con ambas normativas, tanto el 211 de la LOPJ como 414 del CT, razonando que el plazo argumentando por el encausado es semejante en ambas normativas. Véase:

Examinado el numeral 414 del CT señala:

Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, **prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la**

separación o sanción o, en su caso, desde que fueran conocidos los hechos causales. (...) Al respecto el numeral 211 citado ordena: “La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. (...) . (TRIBUNAL DE LA INSPECCION JUDICIAL, RESOLUCION 03904 - 2019)

Una vez dicho lo anterior, de los hechos 9,10, 11 y 12, data se tuvo conocimiento el 8 de noviembre del 2018, se inició investigación previa el 15 de noviembre de 2018. El 12 de diciembre de 2018 se obtuvieron los resultados de la investigación previa y el 17 de diciembre se dictó el auto de apertura. Por ende, indica esta autoridad que no transcurrió el mes establecido tanto en el numeral 211 de la LOPJ como en el ordinal 414 del CT.

Con respecto a lo anterior, debe indicarse que el Tribunal de la Inspección Judicial a diferencia de otras resoluciones ya analizadas, en esta indica que el inicio de la investigación sucede con el dictado del auto de apertura, es decir, el traslado de cargos y no su debida notificación a la persona encausada.

Por otro lado, esta autoridad procede a analizar los hechos 7 y 8 bajo otra normativa para el plazo de prescripción, siendo esta el artículo 14 de las de las Reglas Practicas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y el Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, la cual indica un plazo de cuatro años desde la comisión de la falta para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario. En este caso, se tiene que los hechos 7 y 8 datan entre de 2009 al 2012, por ende, siendo que en este caso el auto de apertura se realizó en el 2018, queda claro que se ha excedido el plazo, por ende, con respecto a estos hechos debe declararse prescrita la acción disciplinaria.

I.TEMA: CADUCIDAD DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Del año 2024:

1. RESOLUCIÓN: N.º 03530-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

En la presente resolución se mencionan varios puntos de suma relevancia, dando características de la caducidad y puntos que la diferencia de la prescripción, por ejemplo que la caducidad son tiempos más cortos y dirigidos a acciones concretas y no generales. Además de mencionar la convicción de que el artículo número 211 de la LOPJ en un plazo de caducidad y no de prescripción.

- **RESUMEN:**

Se encuentra abierta una causa administrativa contra el funcionario, como parte de lo que se alega tanto en el traslado de cargos como en las conclusiones por el encausado es la caducidad de la acción disciplinaria según el artículo 211 de la LOPJ por lo siguiente:

...al considerar que los hechos cometidos por el investigado fueron puestos en conocimiento de la Inspección Judicial el catorce de noviembre de dos mil veintitrés por lo que a la fecha del traslado de cargos el quince de febrero de dos mil veinticuatro fecha del traslado de cargos se encontraba precluida la potestad disciplinaria. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 03530 - 2024)

El tribunal de la Inspección Judicial hacer referencia a lo que ya la jurisprudencia ha mencionado con respecto al artículo 211 de la LOPJ mencionando que:

Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar si el término de un mes aludido corresponde a una prescripción, o a una caducidad. Con este

fin, se debe determinar, los supuestos que la norma comprende. El mandato 211 Ibidem exige, que se debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas- y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad. [...] (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 03530 - 2024)

Con esta cita del Tribunal de Casación de lo Contencioso y Civil de Hacienda, con fecha del 2014 y 2015, a la cual el Tribunal de la Inspección Judicial se une, se pueden extraer varios puntos importantes para determinar si un plazo es de prescripción o caducidad, siendo el primero que se compele a una actividad específica, teniendo que ser el plazo para el inicio de una actividad determinada y no general, que sea respecto a un determinado comportamiento. El segundo es que el plazo sea corto, en el extracto lo que se menciona es que usualmente los plazos de caducidad son más cortos que los de prescripción. En base a todo lo anterior determinan que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ es de caducidad y no de prescripción.

Posterior a ello el Tribunal de la Inspección Judicial hace una dicta de doctrina, más precisamente de Víctor Pérez Vargas que menciona:

Se trata en primer lugar de un término “aceleratorio”, un término dentro del cual debe cumplirse el acto, por cuanto con la caducidad se impone al titular de la situación jurídica una carga de perentoria observación del término para el ejercicio específico del derecho, el derecho se pierde si no se ejercita en la forma prevista dentro del término. [...]. Esta calificación de “perentorio” que se atribuye al término denota dos cosas; por un lado el hecho de que se trata

de un término cuyo inútil transcurso produce la extinción del derecho y, por otro lado, denota la rigidez e improrrogabilidad del término. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 03530 - 2024)

De lo anterior es de especial relevancia destacar las últimas líneas en las que se hace referencia que la caducidad es perentoria y que por consiguiente trae dos consecuencias importantes para la práctica, la primera es que el fin del plazo dispuesto produce la extinción del derecho y el segundo es denota la rigidez e improrrogabilidad del término.

Además, en Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

Respecto al tema, el Consejo Superior del Poder Judicial, de forma coincidente, se refiere a que el plazo fijado en el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial es de caducidad, señalando que éste se debe computar a partir del momento en que el órgano instructor es impuesto de los hechos investigados y, luego de la emisión del respectivo auto de traslado o formulación de cargos, concluye con la debida notificación de esa intimación a la persona denunciada. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 03530 - 2024)

Por otro lado, ya siendo consideración propia del Tribunal de la Inspección Judicial haciendo referencia a la posibilidad que se interrumpa el plazo de caducidad menciona:

En ese orden, resulta claro, acciones diversas a la comunicación de esa intimación de cargos, como actos tendientes a interrumpir el transcurso de ese tiempo fijado, no son de recibo y esto, atendiendo a la naturaleza misma de la caducidad, la que se constituye como una sanción procesal fundamentada en la inoperancia de quien conservaba un derecho y no lo ejecutó en tiempo, siendo el fin dispuesto el único medio posible para su interrupción.

El Tribunal de la Inspección Judicial considera que el plazo de caducidad que dispone el número 211 de la LOPJ no transcurrió por lo siguiente:

Una vez que ha sido analizado y estudiado detalladamente el presente asunto y según lo indicado anteriormente, a diferencia de lo que plantea el investigado, el plazo de caducidad de un mes contemplado en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial no ha expirado. Según se indicó se tuvo conocimiento de los hechos en este despacho el día catorce de febrero de dos mil veintitrés y la notificación del traslado de cargos se llevó a cabo el día quince de febrero del presente año, por lo que claramente entre el día que se pone en conocimiento de este Tribunal de los hechos denunciados y la fecha en la que se notificó el traslado de cargos transcurrió únicamente un día, con lo cual, resulta evidente no transcurrió el plazo de un mes descrito en el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Por todo lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial rechaza la defensa de caducidad interpuesta por el encausado.

2. RESOLUCIÓN: N.º 03474-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Se hace el conteo de un mes y de la forma que se debe hacer el conteo del plazo de caducidad contemplado en el artículo 211 de la LOPJ. También, se menciona que a pesar de que se intente notificar el no haberlo logrado no interrumpe el plazo.

- **RESUMEN:**

En el presente caso lo que se discute es un proceso en contra de una funcionaria pública a lo que esta alega opera la caducidad de la potestad disciplinaria que se encuentra en el artículo 211 de la LOPJ, la Funcionaria Pública que desempeñaba el puesto de Jueza tres en el Juzgado penal de Cartago alega que ya transcurrió más de un mes por lo que ya caducó la potestad y que a pesar de que si hubieron intentos de notificarle ninguno se hizo efectivo y por ello el plazo no se interrumpe, a lo que el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

Resulta claro, a partir del dieciséis de agosto de dos mil veinticuatro, inició el cómputo del plazo de un mes de caducidad que señala el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dado que es ahí cuando se tiene conocimiento, al menos en grado de probabilidad, acerca de la presunta irregularidad denunciada; por lo que el acto de apertura y su respectiva notificación, debían haberse verificado antes del día dieciséis de setiembre de dos mil veinticuatro. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03474-2024)

Posterior a ello se menciona de manera extensa la cantidad de veces que se le intentó notificar a la funcionaria, dejando claro que no fue por inactividad que caducó la potestad disciplinaria. El tribunal de la Inspección Judicial concluye mencionando que:

De esta forma se comprueba, pese a los múltiples intentos efectuados por parte de este Tribunal de la Inspección Judicial para comunicar el auto de traslado de cargos emitido en este proceso, no fue posible notificar a la denunciada la existencia del actual proceso disciplinario dentro del plazo legal de un mes. Así, una vez realizado el cómputo de los plazos de interés a la luz de la normativa vigente, en conjunto con los actos que se observan en los autos que informan el presente proceso disciplinario, estima este Tribunal de la Inspección Judicial, en la especie acaeció el plazo de caducidad de la acción disciplinaria y en consecuencia procede declarar sin lugar la queja planteada en contra de la servidora judicial [Nombre 002]. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03474-2024)

Por lo que a pesar de los múltiples intentos de notificación al funcionario estos no interrumpen el plazo de caducidad por lo que en este caso en concreto se declara sin lugar la acción atendiendo a lo alegado por la Funcionaria en cuanto al plazo de caducidad.

3. RESOLUCIÓN: N.º 03456-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial

- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Se discute el conteo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ.

- **RESUMEN:**

El presente es un recurso de apelación planteado por el funcionario contra el acto final dictado por la Jefatura de Juzgado de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, el funcionario menciona que en este caso aplica sobradamente la caducidad de un mes a lo que el Tribunal de la Inspección Judicial del Poder Judicial menciona:

En principio se dispone que, el plazo de un mes inicial se cuenta a partir de momento en que se tengan los elementos necesarios y suficientes para sustentar la aplicación del control disciplinario hasta la apertura del procedimiento administrativo y notificación del mismo. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 03456-2024)

Después de ellos el Tribunal de la Inspección Judicial del Poder Judicial hace menciona de que el propósito de estos plazos son los de actuar de forma célere y eficaz, contemplados en el artículo 192.3 de la LOPJ. Por último, el Tribunal de la Inspección Judicial del Poder Judicial menciona que:

Es importante hacer ver, que en el caso en concreto, el Tribunal de la Inspección Judicial por resolución del 18 de marzo de 2022, resuelve remitir el presente asunto al Juzgado Contencioso Administrativo en marzo de 2022, y es a partir de esa data (18 de marzo de 2022) que tenía el Juzgado el plazo de un mes para aperturar el proceso disciplinario o solicitar un informe para obtener mayor material probatorio. Efectivamente, como ha sido expuesto por la parte investigada y recurrente, el Juzgado Contencioso, es hasta la fecha del 10 de junio de 2022, que resuelve asumir el conocimiento del asunto y solicitar un nuevo informe. El punto de divergencia no es que haya solicitado un nuevo informe al [...], por

considerar que el informe 056-IJ-22 no era suficiente, empero esa solicitud no lo exime de responsabilidad, esto por haber transcurrido el mes inicial de un mes, a partir del momento en que tuvo conocimiento del asunto (marzo de 2022) hasta el momento en que resolvió asumir el asunto (10 de junio de 2022) habiéndose generado un período de inactividad y desidia mayor al mes, lo que generó la extinción de la acción disciplinaria por parte de la jefatura. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 03456-2024)

Por lo cual el Tribunal de la Inspección Judicial de Poder Judicial Coger la acción de caducidad, caducidad contemplada en el artículo 211 de la LOPJ, interpuesta por el funcionario.

4. RESOLUCIÓN: N.º 03369-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se realiza el conteo de un mes del artículo 211 de la Ley Orgánico del Poder Judicial.

• **RESUMEN:**

En el presente caso lo que se discute es un proceso disciplinario tramitado contra un funcionario que para ese momento tenía el puesto de Investigador 1 del OIJ. Después de hacer un análisis sobre la figura de la caducidad el Tribunal de la Inspección del Poder Judicial menciona que:

En el caso concreto, luego de un pormenorizado estudio de los autos, tenemos que la comunicación hecha por parte del Oficial de Investigación Judicial Lic. [Nombre 009] fue hecha el día doce de octubre de dos mil veintitrés a los servidores del Organismo de Investigación Judicial [Nombre 010], [Nombre 011] y [Nombre 012]. En data trece de octubre de dos mil veintitrés la Oficina de Asuntos Internos rindió el informe 379-UIP-AI-INF-2023. Mediante resolución número 813-DG-2023 de las quince horas cuarenta minutos del diecisiete de octubre de dos mil veintitrés de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, se

ordena remitir el asunto a la Inspección Judicial al considerar que la sanción podría superar la potestad disciplinaria de dicha instancia. En fecha veinte de octubre de dos mil veintitrés, ingresa el presente caso a este despacho y se emite traslado de cargos el día veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés, el cual fue notificado al procesado con fecha veinticinco de octubre de dos mil veintitrés. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°3369-2024; Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°3369-2024)

De lo anterior queda claro que el plazo que transcurrió entre ambos momentos importantes, 12 de octubre y 25 de octubre ambas fechas del 2023, es de trece días, tal y como menciona el Tribunal de la Inspección Judicial:

Una vez que ha sido analizado y estudiado detalladamente el presente asunto y según lo indicado anteriormente, a diferencia de lo que plantea el investigado, el plazo de caducidad de un mes contemplado en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial no ha expirado. Según se indicó se tuvo conocimiento de los hechos en el Organismo de Investigación Judicial el día doce de octubre de dos mil veintitrés, dicho despacho se declara incompetente y la presente queja ingresa con fecha veinte de octubre del mismo año. Finalmente, el traslado de cargos se emite en data veinticuatro de octubre y la notificación de esta se lleva a cabo el veinticinco de octubre ambas fechas del año dos mil veintitrés, por lo que claramente entre el día que ocurren los hechos denunciados el doce de octubre a la fecha en la que se notificó el traslado de cargos el día veinticinco de octubre de dos mil veintitrés, únicamente pasaron trece días, con lo cual, resulta evidente no transcurrió el plazo de un mes descrito en el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°3369-2024)

Por ello el Tribunal de la Inspección Judicial del Poder Judicial no considera que operara el plazo de caducidad contemplado en el artículo 211 de la LOPJ.

5. RESOLUCIÓN: N.º 03337-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute el conteo del plazo de un mes del artículo 211 de la LOPJ además del momento en que este plazo debe iniciar.
- **RESUMEN:**

En el caso lo que se discute es un proceso disciplinario llevado contra el funcionario judicial, pero parte de lo que se discute es la caducidad de la potestad disciplinaria, teniendo como principal punto de divergencia el momento en el que se debe empezar a contar el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, el Tribunal de la Inspección Judicial haciendo referencia a los argumentos puestos por el funcionario menciona que:

Asevera, mediante correo electrónico del día ocho de diciembre de dos mil veintidós, puso en conocimiento al [Nombre 007] del Tribunal Penal de Heredia, de la prescripción del expediente penal N.º21-002019-0059-PE, así como de las fechas de las últimas gestiones y personal a cargo. Con ello, asegura, a partir de esa fecha dicho servidor como jefatura debió iniciar la causa disciplinaria o en su defecto, informar a la Inspección Judicial, sin embargo, fue hasta el veinticinco de octubre de dos mil veintitrés que, por una denuncia, los hechos fueron puestos en conocimiento de esta instancia.

Posterior a ello el Tribunal de la Inspección Judicial del Poder Judicial hace un breve análisis en torno al artículo que contempla el plazo en discusión que sería el 211 de la LOPJ mencionando que:

En cuanto a los límites temporarios establecidos para llevar a cabo los procesos disciplinarios seguidos en contra de las personas servidoras judiciales, el numeral 211 de Ley Orgánica del Poder Judicial señala: “Artículo 211.- La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas...” en ese orden y contrario a lo expuesto por la accionada, el punto de partida para el cómputo del período legal de cita es el instante en que el órgano disciplinario tiene acceso a los hechos y pueda válidamente ejercer las potestades que le atribuye la norma de

rito, lo que conlleva también a someterse a los diversos plazos establecidos para cada fase del proceso con la respectiva sanción procesal en caso de su incumplimiento.

El Tribunal de la Inspección Judicial determina que la fecha a partir de la que se debe inicial el conteo del mes es desde el día 25 de octubre del 2023, en el siguiente extracto se explica porque se consideró esta fecha de inicio:

En el caso concreto, si bien no existe contradicción en la remisión del correo electrónico de parte de la servidora [Nombre 001] en donde informó del acaecimiento de la prescripción de la causa penal N.º21-002019-0059-PE, para efectos del actual sumario, tal evento no puede convalidarse al momento en que esta instancia, con la potestad legal de iniciar un proceso administrativo disciplinario, fue advertida de una eventual irregularidad con el trámite del consecutivo de interés, e inició las pesquisas necesarias para verificar el cuadro fáctico planteado en la denuncia suscrita por el señor [Nombre 002]. Con sustento en lo expuesto, se tiene que la queja fue planteada por el recurrente en la sede de este Tribunal de la Inspección Judicial, el día veinticinco de octubre de dos mil veintitrés -fecha a partir de la cual se debe realizar el cálculo de caducidad del mes inicial-. En ese tanto y luego de recabar elementos de prueba, el órgano instructor en resolución de las trece horas treinta y dos minutos del veintitrés de noviembre de dos mil veintitrés, emitió el respectivo auto de inicio del proceso disciplinario, el cual le fue notificado a la encausada al día siguiente de su emisión, plazo que evidentemente se encuentra dentro del período dispuesto por la norma para el inicio de un proceso disciplinario. Así las cosas, se declara sin lugar la excepción de caducidad planteada por la encausada.

Por lo anterior, se considera que el plazo de caducidad no había transcurrido, se considera el inicio del conteo el 25 de octubre del 2023, por considerar que el órgano competente tuvo acceso a la denuncia oficial hasta esa fecha.

6. RESOLUCIÓN: N.º 02921-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se da la nulidad de una notificación y lo que esto lleva para el conteo del plazo de la caducidad de la potestad disciplinaria.
- **RESUMEN:**

En el presente caso, se lleva contra la funcionaria que, para el momento de los hechos, laboraba como Técnica Judicial del Juzgado de Cobros de Puntarenas, lo primero relevante y en lo que desarrolla más la resolución es en la nulidad de la notificación del auto de traslado, se menciona que el lugar de notificación había sido cambiado y se le notificó en su antigua residencia, debido a ello se determina como ineficaz la notificación y el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

En el caso concreto y siendo que el acto de notificación emitido en la presente instrucción fue declarado ineficaz, es claro que el plazo señalado en el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, fue desbordado en tanto el auto de inicio del proceso disciplinario, debe tenerse por notificado hasta tanto la servidora [Nombre 001] se apersonó a los autos y presentó del incidente de nulidad antes resuelto (artículo 10 de la Ley de Notificaciones Judiciales), sea el día 21 de diciembre de 2023 y siendo que el actual sumario deriva de la comunicación emitida por el Juzgado de Cobro de San Ramón el día 8 de noviembre de ese mismo año, el plazo acaecido evidentemente es superior al máximo descrito en la norma aplicable. Al tenor de lo expuesto, se declara con lugar el incidente de notificación del auto de traslado de cargos emitido en la presente sumaria. Se dispone la caducidad de la acción en el actual sumario y en consecuencia se declara sin lugar la falta acusada en contra de la denunciada [Nombre 001]. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02921-2024)

Por lo que se acoge el incidente de caducidad de la potestad disciplinaria debido a que tomando en cuenta que, al tomar la notificación que hubiera sido correcta en tiempo, se da por notificada al funcionario hasta el momento en que plantea el incidente de nulidad de la notificación y el incidente de caducidad y para dicho momento el plazo había corrido sobradamente.

7. RESOLUCIÓN: N.º 02929-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** (falta?)
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute el proceso disciplinario llevado contra el que, para aquel momento, tenía el puesto de Coordinador Judicial del Juzgado Contravencional; se discute la fecha desde la que se tiene que contar el plazo de caducidad de la potestad disciplinaria contemplada en el artículo 211 de la LOPJ, el TIJ haciendo referencia al artículo 211 de la LOPJ menciona que el plazo debe empezar a correr desde:

(...) el momento en que el órgano disciplinario tiene acceso de los hechos y pueda válidamente ejercer las potestades que le atribuye la norma de rito, lo que conlleva también a someterse a los diversos plazos establecidos para cada fase del proceso con la respectiva sanción procesal en caso de su incumplimiento. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02929-2024)

En el caso en concreto lo anterior se cumple hasta el momento en que se testimonian piezas el día 29 de febrero del 2024, mencionando en Tribunal de la Inspección Judicial que:

Dicho lo anterior, se tiene que la presente sumaria tiene como antecedente, la sentencia N.º2024000670, de las ocho horas cuatro minutos del veintinueve de febrero de dos mil veinticuatro, la cual en lo que interesa dispuso:

Se ordena testimoniar piezas en contra del coordinador judicial del Juzgado Contravencional de [...], [Nombre 002], para que se valore a la presunta responsabilidad que pudiese tener en cuanto a su labor de supervisión en cuanto al personal técnico y que provocó el retraso del proceso 23-000154-

1736-FC por la falta de supervisión.” (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02929-2024)

Posterior a ello y estableciendo como punto en el que termina el conteo del plazo el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

Luego de ello y habiendo recabado algunas probanzas de interés, en resolución de las once horas veintiséis minutos del quince de marzo de dos mil veinticuatro, el órgano instructor emitió formal auto de inicio del proceso administrativo en contra del servidor judicial [Nombre 002], el cual fue notificado en fecha 18 de marzo del año en curso, es importante recalcar el hecho de el actual proceso surge del testimonio de piezas una vez que el tribunal analizó la prueba que constaba en autos, es decir, que fue producto del abordaje del órgano decisor que se consideró la procedencia de iniciar las pesquisas y posterior emisión del auto de traslado de cargos una vez recabados todos los elementos necesarios para establecer la tesis acusatoria, debiendo considerarse el dictado de la sentencia el inicio para el cálculo del cómputo del plazo. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02929-2024)

Como último extracto importante para el presente es importante destacar que :“Lo cual evidencia que las gestiones emitidas se produjeron dentro del espacio temporal aludido (1 mes) y en consecuencia lo procedente es declarar sin lugar la caducidad de la acción reclamada”. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02929-2024)

8. RESOLUCIÓN: N.º 02904-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se explica la figura de la caducidad contemplada en el artículo 211 de la LOPJ, se indica cuando debe empezar a contar el plazo.
- **RESUMEN:**

En la presente resolución se discute el proceso ordinario disciplinario con un funcionario público que para aquel momento era Juez 4 del Tribunal disciplinario Notarial, dentro de lo que alega la defensa es la caducidad de proceso. Se hace alusión al artículo 211 de la LOPJ, más puntual mente al plazo de un mes contemplado en él que para el TIJ es un plazo de caducidad, posterior a ello continúa explicando:

Debe tenerse presente que el instituto de la prescripción -como sucede de forma análoga con el de la caducidad- supone precisamente una sanción a la inercia del titular de un derecho por no ejerce sus facultades, y que en este caso específico, de ejercitar su poder previsto -en específico- a través de sus facultades disciplinarias. Lo anterior en tanto que la sanción impuesta en un determinado momento debe ser correlativa al tiempo de la comisión de la falta; procurándose con lo anterior lograr una mayor seguridad jurídica de la persona trabajadora, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período concreto. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02904-2024)

El Tribunal de la Inspección Judicial menciona que no resulta de aplicación el instituto de la caducidad cuando el patrono desconozca del hecho anómalo o existan limitaciones para determinar sus responsabilidades y en relación con esto menciona que:

El punto de partida de la “caducidad” (que sería el primer supuesto correspondiente al término inicial previsto del numeral 211 mencionado) se ha considerado entonces, bajo esta línea jurisprudencial, que inicia al momento en que se tenga conocimiento suficiente de los hechos y de sus posibles responsables. Cabe abonar que, en el sector público se debe adicionalmente readecuar este plazo, porque la Administración está además obligada de previo a la imposición de la sanción, a respetar el debido proceso administrativo. Se ha entendido que el debido proceso en esta sede no es sólo una garantía para el servidor público, sino que permite también a la entidad patronal lograr una mayor certeza de lo que será el fundamento

fáctico de su decisión: la verdad real. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02904-2024)

Posterior a ello, el Tribunal de la Inspección Judicial hace el análisis de hecho del caso en concreto, determinando que no había transcurrido el plazo de un mes del artículo 211 de la LOPJ debido a que el resultado de la investigación preliminar tiene hasta el 10 de octubre, se incorpora al expediente el 16 de octubre, dándose el traslado de cargos el 18 de octubre y notificándosele el día 27 de octubre, todas las fechas del mismo año. Posterior a ello la defensa alega la caducidad porque:

Invoco la caducidad y/o prescripción de la presente acción disciplinaria, en cuanto alude a expedientes que fueron conocidos en la resolución, ya firme, Voto N.º 1780-2023 acto final de procedimiento disciplinario del Tribunal de la Inspección Judicial de las catorce horas veintiséis minutos del cinco de junio de dos mil veintitrés. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02904-2024)

Lo que de forma evidente no se refiere a la caducidad, tomando en cuenta todo lo que ya se ha mencionado y así lo reconoce el Tribunal de la Inspección Judicial mencionando que:

Técnicamente, y como se ha recién visto, las defensas de “prescripción/caducidad” remiten a un efecto del tiempo, que acarree una pérdida de un derecho, o una sanción por la inercia de la Administración respecto al ejercicio o ejecución oportuna del régimen. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02904-2024)

El Tribunal de la Inspección Judicial entonces considera que a lo que realmente se refiere la defensa “Non bis in idem”.

9. RESOLUCIÓN: N.º 02883-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se explica el conteo de un mes de la caducidad contemplada en el artículo 211 además de que el plazo no empieza a contar hasta el momento en que es el órgano pertinente el que tiene conocimiento del hecho y no otro.

- **RESUMEN:**

En el presente caso, se discute el proceso disciplinario llevado contra el que, para aquel momento era funcionario ejerciendo el puesto de Juez tres del Juzgado Penal de San Ramón, dentro de las defensas que se alegan por parte de la acusada es la caducidad de la potestad disciplinaria a lo cual el Tribunal de la Inspección Judicial estima que:

Según se indicó la queja fue planteada el diecinueve de octubre de dos mil veintitrés y el traslado de cargos se emitió con fecha veintiséis de octubre de dos mil veintitrés, siendo notificado al investigado el veintisiete de octubre de dos mil veintitrés, por lo que claramente entre dichas fechas únicamente pasaron ocho días. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02883-2024)

Por lo anterior, el TIJ estima que no había transcurrido el mes que contempla el artículo 211 de la LOPJ, sin embargo, lo que alega la el investigado es que se debe tomar como fecha de inicio de conteo del plazo cuando los funcionarios de la Dirección Ejecutiva tuvieron conocimiento del hecho, sino el Tribunal de la Inspección Judicial estima que:

(...) la conducta reprochada tuvo lugar desde el día siete de julio de dos mil veintitrés y tanto la Dirección Ejecutiva y la Administración de San Ramón tuvieron conocimiento de esto desde el veinticinco de setiembre de dos mil veintitrés, sin embargo, tal y como lo dispone el artículo 211 citado anteriormente el plazo de un mes inicia desde la fecha en la que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas, en este caso, el órgano encargado de disciplinar la presunta falta atribuida al endilgado corresponde a la Inspección Judicial, siendo que es a partir del día diecinueve de octubre

que se tiene conocimiento de la conducta bajo análisis. En ese contexto, no podría considerarse como fecha de partida del plazo fatal el día en que tuvo lugar la acción reprochada, como tampoco la fecha en la que tuvieron conocimiento los funcionarios de la Dirección Ejecutiva o bien la Administración de los Tribunales de San Ramon, toda vez, que estos no son los encargados de levantar la investigación. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02883-2024)

Por todo lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial rechaza la defensa de caducidad plateada por el endilgado, dejando claro que el inicio del conteo del plazo debe realizarse a partir del momento en el que el funcionario o ente pertinente conocer sobre la actividad irregular y no desde el momento en que cualquiera conoce sobre la actividad, entrando a conocer así sobre el fondo del asunto.

10. RESOLUCIÓN: N.º 02854-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se explica cómo se debe realizar el conteo del plazo de caducidad del artículo 211 de la LOPJ, además de mencionar que es irrelevante si se hicieron o no intentos de notificaciones si no se logró realizar en el plazo que corresponda.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute el proceso disciplinario seguido contra el que para aquel momento era funcionario y ejercía el puesto de investigados uno de la Sub-Delegación Regional de (...). El investigado pone la acción de caducidad de la potestad disciplinaria debido que, según él, ya había transcurrido más de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ por ser en fecha del 17 de noviembre la fecha en que ingresó al despacho, pero se le notifica del traslado de cargo hasta el 21 de diciembre, ambas fechas del mismo año.

Acogiendo lo que indica el investigado el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

De acuerdo con los aspectos antes mencionados, esta Cámara estima que ha operado caducidad de la acción de forma evidente y manifiesta. En el caso concreto, se tiene que la comunicación oficial poniendo conocimiento de los hechos y prueba, todo lo cual se adjunta con el informe de la investigación preliminar, ingresó a este despacho en fecha 17 de noviembre del año recién pasado, por lo que sería a partir de esta fecha que iniciaría el plazo de caducidad para este órgano disciplinario a efecto de instruir la investigación y notificarla personalmente al encausado. Sin embargo, la notificación se realizó hasta el 21 de diciembre del año anterior. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02854-2024)

Sin embargo, parte delo que se discute es que si se le intentó notificar dos veces dentro del plazo del mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ pero que estas no pudieron ser realizadas de forma efectiva. A esto el TIJ menciona que:

Cabe destacar que en fechas 6 y 18, ambas de diciembre, se ordenó comisionar para notificar el auto de inicio de estas diligencias más éstas resultaron negativas o infructuosas. Si bien se remitió comisión en fecha 21 de diciembre la cual sí fue positiva, ya el plazo extintivo había acaecido, sin que existiese posibilidad de interrumpirlo o reactivarlo de manera que se debe tener caduca la acción disciplinaria en contra del servidor [Nombre 001]. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02854-2024)

Con el extracto anterior y el siguiente queda claro que el TIJ considera que a pesar de que si existan intentos de notificarle al investigado si estos son infructuosos igual corre el plazo de prescripción de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ:

Tomando en cuenta el caso en concreto, es constatable que este despacho realizó las gestiones pertinentes (intentos de notificación tanto al centro de

trabajo como al domicilio registral indicado); lo cual en todos los casos resultaron ineficaces. De allí que, conforme se constata, por motivos ajenos a la voluntad de los funcionarios involucrados en el acto inicial ha resultado imposible localizar al investigado en el plazo perentorio previsto en el primer supuesto del numeral 211 de la mencionada Ley Orgánica del Poder Judicial. Por ende, de la misma manera se prescinde de la confección de un testimonio de piezas. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02854-2024)

Por todo lo anterior, el tribunal de la Inspección Judicial considera que el plazo de caducidad si acaeció y por ellos no es posible continuar con el análisis de los demás aspectos que fueron planeados.

11. RESOLUCIÓN: N.º 02565-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute la fecha de inicio del plazo de caducidad pero sobre todo se deja claro que el plazo no empieza a correr hasta el momento en que la etapa de investigación termina.
- **RESUMEN:**

En el presente caso lo que se discute es el proceso disciplinario de un funcionario que para aquel momento desempeñaba un puesto en el Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste. El investigado alega la caducidad de la potestad disciplinaria por lo siguiente:

En el caso concreto asegura, entre el doce de diciembre de dos mil veintitrés y el veintinueve de enero de dos mil veinticuatro, el área de visitas de este Tribunal de la Inspección Judicial realizó revisiones de los controles del Tribunal Penal del II Circuito Judicial de Guanacaste y confrontó las recomendaciones emitidas en la anterior supervisión llevada a cabo el veintisiete de noviembre de dos mil veinte. Arguye, el día diecisiete de enero del año en curso, las inspectoras a cargo de la evaluación revisaron los

controles suministrados por el [Nombre 016] del despacho, sin embargo, desde el trece de diciembre de dos mil veintitrés advirtieron el faltante de informes, la no realización de las marcas de asistencia, así como las restantes omisiones imputadas. Sostienen, a partir de ese momento las funcionarias de esta instancia se dieron cuenta o constataron la posible falta, habida cuenta que recibieron toda la documentación donde constan los datos con las posibles faltas, siendo a partir de esa fecha en que iniciaba el cómputo del mes debiendo a más tardar el trece de enero de dos mil veinticuatro notificar a su representado el auto de formulación de cargos. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 02565-2024)

El Tribunal de la Inspección Judicial menciona que no son pocas las ocasiones en las que la simple denuncia de un hecho no otorga las pruebas suficientes para tener un criterio de lo sucedido y el Tribunal de la Inspección Judicial continúa mencionando que:

En este supuesto, resulta preciso la realización de una investigación previa o averiguación inicial, que supla o vierta esos extremos vitales que antes eran desconocidos y con los cuales el órgano director logra plantearse un escenario íntegro acerca de la supuesta comisión de la falta, siendo a partir de ese momento que cuenta con todos los elementos suficientes, útiles y necesarios para dar curso al procedimiento en caso de ser procedente. En atención a lo anterior, por resultar la investigación preliminar un acto interno, preparatorio y en consecuencia no definitivo, no le resultan aplicables las garantías del debido proceso, no forma parte de ninguno de los plazos establecidos en la ley antes dicha, en tanto responde a un requerimiento que surge casualmente de las falencias que la denuncia o comunicación emitida contiene y que hace que inexorablemente, se deba recurrir a dicha actuación. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 02565-2024)

De lo anterior es importante destacar que el inicio del conteo del plazo de caducidad no siempre inicia en el momento de la denuncia sino hasta el momento en que se tiene conocimiento completo de los hechos, siendo esto después de la

investigación si fuera necesaria. Por lo anterior y tras un detallado análisis de fechas se determina que la defensa empieza a contar el plazo de caducidad en el momento de la denuncia y no en el momento en que termina la investigación que es en realidad cuando el conteo de este plazo debe iniciar y por ello el Tribunal de la Inspección Judicial concluye mencionando que:

Concluye esta Cámara, con sustento en las diversas actuaciones llevadas a cabo en la presente instrucción, no se evidencia la vulneración de los plazos máximos establecidos por la norma contenida en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en consecuencia, no se comprueba el acaecimiento del plazo fatal de caducidad reprochado. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 02565-2024)

12. RESOLUCIÓN: N.º 02556-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute la forma de contar el plazo de caducidad del artículo 211 de la LOPJ.
- **RESUMEN:**

En el presente caso lo que se discute el procedimiento disciplinario que para el momento del hecho ocupa el puesto de Juez de la República. La defensa alega la caducidad de la potestad disciplinaria contemplada en el artículo 211 de la LOPJ, estima que no se cumple el registro de un mes por lo siguiente:

(...) toda vez que el caso de marras, el Área de Control de Despachos de la Inspección Judicial se presentó al Tribunal de Apelación Civil y Laboral de Pérez Zeledón, desde el mes de mayo del año 2023 y finalizó el 07 de junio de ese mismo año, realizando el respectivo estudio cuyo período fue del 01 de noviembre del año 2022 al 30 de abril del año 2023. Lo que evidencia que la información fue de conocimiento del órgano inspector desde el 07 de junio del 2023, sin embargo, es hasta el 19 de marzo del 2024 que se pone en conocimiento al Tribunal de la Inspección Judicial, los hechos que nos

ocupan por parte de la Inspectora Judicial Asistente, confeccionando el traslado de cargos hasta el 01 de abril del 2024, y siendo notificado mi representado hasta el 05 de abril del 2024. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02556-2024)

El Tribunal de la Inspección Judicial hace referencia a que el artículo 211 de la LOPJ es norma especial, por lo que en caso de la caducidad dentro del Poder Judicial debe ser esta la aplicada. El Tribunal de la Inspección Judicial, haciendo referencia al mismo artículo, menciona que:

La Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, en un caso similar al que aquí se examina, explicó lo siguiente: “Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar si el término de un mes aludido, corresponde a una prescripción, o a una caducidad. Con este fin, se debe determinar, los supuestos que la norma comprende. El mandato 211 ibídem exige, que se debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas-y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad.” (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 02565-2024)

Ya haciendo referencia al caso en concreto el Tribunal de la Inspección Judicial haciendo referencia a lo mencionado por la parte investigada menciona que:

Del traslado de cargos se extrae que existen dos lapsos en los que se le cuestiona como falta al encausado, siendo que, en el hecho primero del traslado de cargos, párrafo primero, como parte del requerimiento, se informa

que se realizó una visita entre el 6 de marzo al 19 de marzo de 2024, realizándose en esa visita un estudio entre los meses de noviembre de 2022 a abril de 2023, en los que el endilgado no cumplió con los indicadores de gestión y mostró un bajo porcentaje de rendimiento. En el hecho segundo, también en la primera oración se menciona que durante el periodo de estudio comprendido entre el mes de noviembre de 2022 al mes de abril de 2023, no cumplió con la métrica de los indicadores de gestión establecidos por la Departamento de Planificación. Por su parte, el encausado acredita que, en el año 2023, específicamente entre el 29 de mayo de 2023 a 7 de junio de 2023, la Inspección Judicial había realizado otra visita, emitiéndose un acta de visita, elaborada por la MSc. Leslye Jiménez Soto Inspectora Asistente, por lo que aduce que ya este Tribunal disciplinario tenía conocimiento de los hechos más, en ese momento, no se abrieron causas en su contra, por lo que se encontraría caduco. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02556-2024)

El TIJ considera que esos argumentos son atinados por lo que al no emitirse ninguna denuncia después de la última visita que sería la del 7 de junio del 2023 ya se encontraría caduca la acción.

13. RESOLUCIÓN: N.º 02499-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute el inicio del conteo del plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, se menciona que se inició el conteo en el momento en que se termina la investigación y se tenga en conocimiento todos los hechos.
- **RESUMEN:**

En el presente caso lo que se discute es el proceso disciplinario seguido contra un funcionario que, para el momento de los hechos, ocupaba el puesto de

Profesional 2 Administrativo, Administrador del Departamento de Trabajo Social y Psicología del Poder Judicial. La defensa técnica del acusado alega la caducidad contemplada en el artículo 211 de la LOPJ, artículo que establece el plazo de un mes y según la parte se computa desde el momento en que quien sea el encargado de realizar la investigación tiene conocimiento, además la parte menciona:

Vencido el plazo ninguna causa iniciada sería válida. El artículo cita tres momentos diferentes, el que interesa es el primero. La potestad caduca, si el órgano competente tuvo conocimiento de la aparente falta y no lo hace dentro del mes. Agrega que el traslado de cargos indica que la Jefatura tuvo conocimiento del sobregiro del presupuesto hasta el 18 de julio de 2023, no obstante del escrito de contestación y de la prueba aportada por su representado se desprende que por medio de un correo electrónico del 3 de julio del 2023, titulado "Informe situación peritos externos al 30 de junio de 2023", se comunicó la problemática presentada con el pago de facturas de peritos externos, en este momento la Jefatura tiene conocimiento de la situación, y el traslado de cargos es hasta el cuatro de agosto, notificado el 7 de agosto del año 2023. La potestad sancionatoria se encuentra caduca. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02499-2024)

El Tribunal de la Inspección Judicial menciona que habiendo una norma especial para funcionarios del Poder Judicial, como lo es el artículo 211 de la LOPJ, esta debe ser aplicada el TIJ haciendo referencia al artículo 211 de la LOPJ menciona:

Confirmando así, que es hasta que el titular de la potestad disciplinaria tenga conocimiento de los hechos que fundamentan el eventual procedimiento, que empieza a correr el citado plazo inicial de un mes definido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En el eventual caso de no saber exactamente los hechos en modo, tiempo y lugar para poder plantear el traslado de cargos con una debida imputación, no es posible sostener que existe un conocimiento pleno de la falta disciplinaria que se debe comunicar

y el objeto del procedimiento disciplinario. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02499-2024)

Es importante tomar en cuenta una serie de hechos que fueron argumentados por la defensa que son:

(...) que la jefatura tuvo conocimiento de lo anterior el 3 de julio de 2023, mediante informe rendido por el encausado titulado "Informe situación peritos externos al 30 de junio de 2023". Y no hasta el 18 de julio de 2023, como se indica en el traslado de cargos. Mediante el informe de cita se comunicó a la Jefatura, de la problemática presentada con el pago de facturas de peritos externos y es hasta el día 04 de agosto que se formula el traslado de cargos, notificado el 07 de agosto del mismo año, sobrepasando el plazo de un mes establecido en la norma. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02499-2024)

El Tribunal de la Inspección Judicial considera, a diferencia de la defensa, que es hasta el segundo momento, el 18 de julio de 2023 que empieza a correr el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ tal y como lo menciona el siguiente extracto:

Conforme lo anterior, es efectivamente, que a partir del 18 de julio de 2023, la jefatura del encausado se entera del sobregiro en el presupuesto anual aprobado, luego de recabar información necesaria para determinar si se encontraba en una presunta falta disciplinaria y es partir de ese momento que tiene el plazo del mes para realizarle el debido traslado de cargos, tal y como efectivamente se hizo en fecha 04 de agosto y se le notificó en fecha 07 de agosto, ambas fechas de 2023, completando la gestión dentro del mes calendario, por lo que la caducidad inicial del procedimiento disciplinario no se llegó a configurar. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02499-2024)

Es importante destacar que toman la segunda fecha como punto de partida para el inicio del conteo del mes por considerar que hasta ese momento se tenía la

totalidad de los hechos para poder trasladar los cargos y notificar al investigado. Por todo lo anterior rechaza la excepción de caducidad interpuesta por el acusado.

14. RESOLUCIÓN: N.º 02423-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute la validez de la notificación del traslado de cargos y como esto llega a afectarla caducidad, haciendo que al determinar como nula, esta notificación el plazo de caducidad continúa corriendo.
- **RESUMEN:**

En el presente proceso se discute el proceso disciplinario llevado contra un funcionario que para aquel momento desempeñaba el puesto de Auxiliar de servicios Generales del Juzgado de Ejecución de Sanciones Penal Juveniles del Primer Circuito Judicial de San José. Se menciona que en múltiples intentos se intentó notificar al funcionario investigado pero que fue imposible realizarlo en su casa de habitación por como se menciona en la resolución:

Finalmente, el auto de formulación de cargos descrito, una vez llevados a cabo los intentos señalados, le fue informado a la accionada al correo electrónico: [...], el día tres de junio de dos mil veinticuatro. Atendiendo lo expuesto conviene indicar que el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece los alcances y límites temporarios, de manera singular y única para el procedimiento disciplinario que se debe seguir a los funcionarios judiciales. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02423-2024)

Sin embargo, el investigado alega que la notificación no se realizó de la forma apropiada y debido a ello el proceso se encuentra caduco. Respecto al tema el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que el proceso de notificación de inicio de un proceso disciplinario debe ser regulado por la Ley de Notificaciones Judiciales, tal y como dice el ordinal 140 de la LGAP y haciendo referencia a los

ordinales 19 y 243 de la Ley de Notificaciones Judiciales el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

Conforme lo expuesto, resulta claro, la notificación del auto de inicio del actual proceso disciplinario formulado en contra de la servidora [Nombre 001], necesariamente debía ser ejecutada al tenor de las ordenanzas contenidas en las normas aludidas y en ese tanto, era preciso diligenciar tal notificación de forma personal o bien, en su casa de habitación mediante los requerimientos señalados. (Tribunal de la inspección Judicial Resolución N°02423-2024)

Además, el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que la notificación no fue valida porque:

En el caso concreto y pese a que fue emitida la información generada por el Departamento de Gestión Humana, los datos contenidos en los autos impiden verificar que el medio referido, fuera aportado por la encausada siguiendo el procedimiento establecido en la regulación aprobada por Corte Plena. En suma a lo expuesto, habida cuenta de la necesidad de decretar la ineficacia del acto de notificación emitido el tres de junio de dos mil veinticuatro, dado que la queja que dio inicio al actual sumario fue planteada el día tres de abril del año en curso, es claro, dentro del plazo contenido en el ordinal 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para la notificación del auto de formulación de cargos (1 mes), no se realizó la comunicación efectiva por lo que dicho período fue consumido y por ello, el presente proceso se encuentra caduco. (Tribunal de la inspección Judicial Resolución N°02423-2024)

Por haber establecido que el acto de notificación no era válido, el plazo de caducidad contemplado en el artículo 211 de la LOPJ que es de un mes ve vio realmente excedido por lo que el TIJ no entró a conocer sobre el fondo del asunto.

15. RESOLUCIÓN: N.º 02285-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute la caducidad de la potestad disciplinaria, pero puntualmente sobre el inicio del conteo del plazo, debido a que se discute si se debe hacer desde la denuncia o el final de la investigación, determinando que es cuando se tengan todos los hechos y pruebas.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute una causa disciplinaria llevada contra un funcionario que, para aquel momento, fungía de Auxiliar Administrativa y Custodio de Detenidos. La parte investigada interpone la acción de caducidad del proceso por considerar que ya había transcurrido el mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ en base a lo siguiente:

Arguye, de las diligencias se observa que la queja ingresa a la Oficina de Asuntos Internos en fecha 26 de mayo de 2023 y lo remiten al jefe de la Delegación Regional de [...], [Nombre 012] en fecha 29 de mayo de 2023, siendo que don Esteban comunica al Tribunal de la Inspección Judicial vencido el mes inicial, pues lo realiza en fecha 30 de junio de 2023, el traslado de cargos se emite el 26 de julio de 2023 y es notificado el 27 de julio de 2023. Nótese que la supuesta falta se conocía desde un inicio y en este momento se podía realizar un análisis y valoración de si los hechos eran o no competencia de la Jefatura de Oficina, considera declinar la competencia ya vencido el término del mes inicial; la Inspección Judicial realiza la acusación por hechos que coinciden plenamente con la que se indicaba en la queja inicial. No consta, además, una resolución fundada por parte de la Jefatura de oficina que justifique que el plazo no estaba corriendo. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02285-2024)

El TIJ después de hacer cita al artículo 211 de la LOPJ menciona que:

Ahora bien, en no pocas ocasiones la información que fundamenta la queja interpuesta en esta sede administrativa, es carente de determinados elementos considerados como necesarios para dar trámite y procurar una

correcta averiguación de la verdad real de los hechos (principio rector de la materia). En este supuesto, resulta preciso la realización de una investigación previa o averiguación inicial, que supla o vierta esos extremos vitales que antes eran desconocidos, y con los cuales el órgano director logra plantearse un escenario íntegro acerca de la supuesta comisión de la falta, siendo a partir de ese momento que cuenta con todos los elementos suficientes, útiles y necesarios para dar curso al procedimiento en caso de ser procedente. Es en atención a lo anterior, por resultar la investigación preliminar un acto interno, preparatorio y en consecuencia no definitivo por lo cual no le resultan aplicables las garantías del debido proceso, no forma parte de ninguno de los plazos establecidos en la ley antes dicha, en tanto responde a un requerimiento que surge casualmente de las falencias que la denuncia o comunicación emitida contiene y que hace que inexorablemente, se deba recurrir a dicha actuación. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02285-2024)

Con base a lo anterior el TIJ determina que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ no ha transcurrido debido a que el plazo debe iniciar a contar después de realizada la investigación y teniendo todas las pruebas y la información de los hechos bajo análisis, tal y como señala el Tribunal de la Inspección Judicial:

En el caso concreto verifica este órgano, tal y como lo refiere el defensa de la accionada, la presente instrucción surge a partir de la comunicación de la Oficina de Asuntos Internos de fecha veintiséis de mayo del 2023, enviada al Jefe de la Delegación Regional de [...], [Nombre 012] el veintinueve de mayo de 2023, Resolución N.º RES- 30-DRL 2023, de las diecisiete horas con treinta y ocho minutos del día treinta de junio del año dos mil veintitrés, esta última enviada al Tribunal de la Inspección Judicial. Una vez analizada la comunicación remitida, mediante resolución de las quince horas cincuenta y dos minutos del veintiuno de julio de dos mil veintitrés, se ordenó la realización de una investigación preliminar a fin de contar con todos los

elementos necesarios en aras de completar el cuadro fáctico expuesto, para a partir de ahí establecer la pertinencia de la apertura de un proceso disciplinario, debiendo tenerse esa fecha como el punto de partida para el cómputo del mes establecido para el inicio del proceso en cuestión. Con sustento en lo expuesto, el órgano instructor mediante resolución de las dieciséis horas veintiocho minutos del veintiséis de julio de dos mil veintitrés emitió el auto de formulación de cargos, el cual le fue notificado a la servidora [Nombre 001] el día veintisiete de julio del dos mil veintitrés, habiendo pasado un día desde el ingreso del informe en cuestión-, cumpliendo así con el requisito de efectividad de los actos administrativos (ver numeral 140 de la Ley General de la Administración Pública). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02285-2024)

Por ello el TIJ determina que no se evidencia vulneración al artículo 211 de la LOPJ y por ello no se logra comprobar que hubiera acaecido el plazo de caducidad de un mes por ello el incidente de caducidad es declarado sin lugar.

16. RESOLUCIÓN: N.º 02238-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute cuando empieza a correr el plazo de caducidad determinando que es desde el momento en que el órgano competente es puesto en conocimiento de la totalidad de los hechos, la parte investigada alegó que era desde el momento que se realizó el hecho debido a que otro funcionario si conoció del hecho.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra una funcionaria que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Técnica Judicial del Juzgado Civil, Labora, Violencia Doméstica, Agrario y Penal Juvenil de Buenos Aires, el proceso disciplinario se lleva por una serie de faltas y tardías de parte de

la funcionaria. La defensa de la funcionaria interpone un incidente de caducidad de la potestad disciplinaria por considerar que:

Reconoce, los hechos de estudio han sido de conocimiento del Tribunal de la Inspección Judicial en fecha seis de marzo del dos mil veinticuatro, pese a lo anterior, estima, la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los deberes y obligaciones del personal técnico corresponde al Coordinador Judicial o al Juez Coordinador del despacho, debiendo implementarse para ello los controles adecuados para regular tal situación, a partir de una revisión diaria, quincenal o mensual. En criterio de la representación letrada, las omisiones de marca se anotan de manera diaria, de ese mismo modo se debía informar a la Jefatura, más aún, si las omisiones eran continuas como se pretende hacer ver en el caso concreto. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02238-2024)

Además, afirma que las llegadas tardías corresponden al mes de febrero, sin embargo, el traslado de cargos se realizó hasta el trece de marzo por lo que para la investigada ya la acción se encontraba caduca. El Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

En esencia, la tesis defensiva se orienta a demostrar, en lo fundamental, el deber del Coordinador Judicial de supervisar de forma diaria el cumplimiento del horario por parte del personal de apoyo, en consecuencia, estima, las omisiones diarias de marca debieron advertirse por el Coordinador e informadas de ese mismo modo al Juez Coordinador, con el propósito de que valorara el inicio de un procedimiento disciplinario. En opinión de la defensa técnica, como el auto de formulación de cargos no se practicó al término del mes de cada una de las omisiones acusadas, o desde que debió advertirlas el Coordinador Judicial o el Juez Coordinador, entiende, caducó el ejercicio de la potestad sancionadora del patrono. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02238-2024)

El TIJ haciendo referencia al artículo 211 de la LOPJ menciona que la norma no hace referencia en ningún momento a que el conteo del plazo inicia en el momento de realización de los hechos, sino cuando la autoridad competente tiene conocimiento de estos y menciona:

Nótese además, en apego a los ordinales 185 y 215 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación con el artículo 11 inciso 5) del “Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República” la competencia disciplinaria sobre el personal de apoyo de los diferentes despachos judiciales la ostentan los Jueces y Juezas Coordinadoras, no la persona Coordinadora Judicial de oficina, por lo que deviene inadmisibile que las eventuales omisiones del Coordinador del despacho en detectar y comunicar la omisión en cuestión ante la jefatura, de alguna forma pudiera resultar suficiente para iniciar el cómputo del plazo de caducidad. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02238-2024)

Es reconocido por el investigado que es en correo con fecha de seis de marzo de dos mil veinticuatro cuando se le informa al órgano competente sobre los hechos y teniendo fecha el auto de traslado de cargos el trece de marzo de dos mil veinticuatro y siendo notificada la funcionaria el trece de marzo de dos mil veinticuatro por lo que el Tribunal de Instrucción Judicial considera que

(...) el órgano de instrucción cumplió con fidelidad la apertura de la instrucción y, asimismo, notificó de forma personal a la encausada dentro del término mensual estipulado en el artículo 211 de estudio. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02238-2024)

Además de considerar también el Tribunal de la inspección Judicial que:

En atención a lo expresado, se considera oportuno recordar, la norma dispone la imposición del **conocimiento** de los hechos, esto debe comprenderse como calificado o pleno de las circunstancias de las presuntas faltas por parte del órgano con potestad disciplinaria, lo que torna inadmisibile los argumentos de que una presunta omisión en detectar determinada falta,

de alguna forma podría configurar el conocimiento pleno y debidamente circunstanciado, que impone la norma para el inicio del término de estudio. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02238-2024)

Por ello queda claro que la posición del Tribunal de la Inspección Judicial es que el plazo de un mes empieza a correr desde el momento en que el órgano disciplinario conoce de los hechos, dentro del mismo mes se debe hacer el traslado de cargos y la debida notificación. Por todo lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial rechaza el incidente de caducidad.

17. RESOLUCIÓN: N.º 02025-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute el inicio del plazo de un mes de la caducidad de la potestad disciplinaria, ya que el órgano sigue investigado sin incluir hechos por lo que el Tribunal determina que el plazo empezó a correr desde el primer momento.
- **RESUMEN:**

En el presente caso lo que se discute un proceso disciplinario seguido contra una funcionaria que, para el momento de los hechos, desempeñaba el puesto de técnica Judicial del Juzgado de Pensiones de Cartago, la parte investigada interpone la excepción de caducidad de la potestad disciplinaria. La parte investigada menciona que:

Afirma, que desde la fecha de ingreso de los dos expedientes disciplinarios el 17 de marzo de 2023, se contaba con la información útil y necesaria para realizar el Traslado de Cargos y/o inicio del procedimiento formalmente; debiendo, dictarse esa acusación de inicio y ser notificada la parte investigada dentro del mes siguiente desde que fueron conocidos los hechos causales (artículo 414 CT) y/o como lo indica la Ley Orgánica del Poder Judicial "dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. " Advierte, que el traslado de

cargos se dictó el 31 de agosto de 2023 y fue notificado a la servidora judicial, el 01 de setiembre de 2023, por lo que superó el plazo de ley, consecuentemente se encuentra prescrita. Solicita que en sentencia o acto final se acoja la prescripción interpuesta por no haberse iniciado la instrucción o investigación disciplinaria dentro del plazo de ley. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02025-2024)

Tras un análisis del Tribunal de la Inspección Judicial sobre el instituto de la caducidad determina que el plazo empieza a correr en el momento en que el órgano competente de ejercer la responsabilidad tiene conocimiento de los hechos y en base a esto el Tribunal de la Inspección Judicial determina que:

En ese orden se debe acotar que una vez acumulados los expedientes antes citados, la información que se echa de menos en este proceso para dar el traslado de cargos ya constaba desde el inicio la causa 23-000815-0031-DI, en este asunto se puede observar que el día diecisiete de marzo del dos mil veintitrés, se comunicó a esta cámara mediante correo electrónico remitido por parte de [Nombre 004], técnico Judicial II siguiendo indicaciones de la Licda. [Nombre 005], Fiscal Auxiliar de la Fiscalía Adjunta de Cartago, la existencia del proceso penal N.º23-000813-0058-PE y remiten la copia del mismo, lo anterior, evidencia que la investigación preliminar no trajo elementos distintos a los que se tenían al diecisiete de marzo del dos mil veintitrés, pues los datos utilizados para confeccionar el traslado de cargos a la servidora Judicial [Nombre 001], fueron recopilados de la causa penal citada, tal como argumenta la Defensa Técnica de la acusada al exponer en sus alegatos. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02025-2024)

Por lo anterior y en virtud que para el TIJ el plazo empieza a correr a partir de que el órgano competente tenga conocimiento de los hechos, además, siendo que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ es de caducidad este Tribunal procede a declarar sin lugar la queja plantada contra la servidora, dando a lugar el incidente de caducidad.

18. RESOLUCIÓN: N.º 01719-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute el inicio del plazo de un mes de la caducidad de la potestad disciplinaria, ya que el órgano sigue investigado sin incluir hechos por lo que el Tribunal determina que el plazo empezó a correr desde el primer momento.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute si operó o no caducidad de un proceso disciplinario llevado contra un trabajador de Poder Judicial, se menciona que se hicieron múltiples intentos de notificarle de forma presencial en su casa de hábitos de los cuales ninguno resultó eficaz por ello se le notifica mediante correo electrónico, sin embargo, el funcionario no llega a presentarse. El Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

Sin embargo y, a mayor abundamiento de motivos, este plazo, a juicio de esta Cámara debe matizarse en algunos casos, verbigracia, cuando el encausado con mala fe procedimental y una actitud manifiestamente dolosa, pretende esconderse u escapar del régimen disciplinario y provocar el acaecimiento del plazo fatal. Otro supuesto es, cuando el denunciado sea difícil o imposible de localizar y la Administración haya sido diligente (activa), en procurar la comunicación de la intimación de cargos, sin lograrse el efecto esperado por causas ajenas a sus labores. Estas hipótesis, a entender de este Tribunal, no pueden endilgarse al Órgano encargado de ejercer la potestad sancionatoria pues afectan intereses Institucionales y dañan la imagen del Poder Judicial, fomentando una suerte de impunidad; volviendo estéril el régimen disciplinario y justificando, bajo indebidas interpretaciones, las faltas de sus funcionarios. (Tribunal de la inspección Judicial Resolución N°01719-2024)

No hace más referencia a lo anterior en la resolución, ni lo utiliza, sin embargo, es importante considerar que fue citado. El TIJ hace referencia de forma oficiosa artículo 211 de la LOPJ determinado que:

De acuerdo con los aspectos antes mencionados, esta Cámara estima que ha operado caducidad de la acción de forma totalmente evidente y manifiesta. En el caso concreto se tiene que mediante resolución de las catorce horas cuarenta y uno minutos del veintiuno de marzo de dos mil veinticuatro, se ordenó la apertura de la presente causa disciplinaria, la cual debía quedar notificada antes del día veintiuno de abril de este año, a fin de que el acto de apertura cumpliera con el requisito de eficacia que exige el ordenamiento jurídico. Pese a ello, no fue posible realizar la diligencia de notificación en forma personal, aún con los persistentes esfuerzos, para concretarlo, realizándose los intentos en las siguientes datas: 9, 10 y 11 de abril del año en curso, mas todas resultaron negativas o infructuosas. De igual forma se remitió el traslado de cargos a sus correos electrónicos, empero el investigado no se apersonó al proceso en forma voluntaria. (Tribunal de la inspección Judicial Resolución N°01719-2024)

Antes, ya el TIJ había determinado que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ era de caducidad y que ya este Tribunal lo había mencionado en múltiples resoluciones. Por todo lo anterior, el TIJ considera que el plazo de caducidad ya había transcurrido por lo que concluye el proceso de forma anticipada.

19. RESOLUCIÓN: N.º 00671-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute el conteo del plazo contemplado en el artículo 211 de la LGAP.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario llevado contra un funcionario que para aquel momento desempeñaba el puesto de técnico judicial. La parte investigada alega la caducidad de la potestad disciplinaria contemplada en el artículo 211 de la LOPJ a lo que el Tribunal determina menciona:

Por otra parte, en cuanto al límite para el inicio del proceso administrativo (contenido en el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial) de una revisión del sumario tramitado por la [Nombre 008] del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del II Circuito Judicial de San José, se tiene que las presentes diligencias derivan del informe rendido a la jefatura del despacho el día trece de julio del año dos mil veintidós. Posterior a ello una vez analizado el cuadro fáctico planteado, fue emitido el auto de formulación de cargos al ser las siete horas treinta minutos del cinco de agosto de dos mil veintidós y notificado al accionado el día nueve de agosto de ese año - habiendo pasado veinticuatro días desde el ingreso de los datos requeridos-, cumpliendo así con el requisito de efectividad de los actos administrativos (ver numeral 140 de la Ley General de la Administración Pública). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00671-2024)

Por lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial considera que os plazo no se han excedido dando sin lugar la excepción de caducidad.

20. RESOLUCIÓN: N.º 00118-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute si la notificación mediante correo es válida como medio de notificación y s esto pone fin al plazo de caducidad o no.
- **RESUMEN:**

En la presente resolución, se discute un proceso disciplinario en el que el investigado para aquel momento era funcionario del Poder Judicial, se inicia con él

un proceso disciplinario dando se el traslado de cargos y ordenándose la notificación que se dio de la siguiente manera:

Se solicitó a la Dirección de Migración las salidas y entradas de la funcionaria [Nombre 001], entidad que remitió la certificación en la que se informa que la última salida del país fue el dos de junio de 2023, mas no ha registrado alguna entrada, posteriormente.

En fecha 6 octubre de 2023 se intentó notificar a la encausada al domicilio registrado, mas no fue posible, se indicó que no vive en ese lugar (imagen 55 a 57).

En fecha 16 de octubre de 2023 se procedió a notificar a la encausada mediante correo electrónico personal "[...]" (imagen 70).

El día 1 de noviembre de 2023 se realizó un intento de notificarla en otra dirección, mas el resultado fue negativo, se indicó que la funcionaria no vive en ese lugar (imágenes 74 a 76). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00118-2024)

Se nota que debido a que no se le pudo notificar de forma personal se le hace mediante correo electrónico, a lo cual el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

Como última ratio, en fecha dieciséis de octubre de dos mil veintitrés, se procedió a notificar el traslado de cargos a la investigada mediante correo electrónico personal, sin que se apersonara al proceso. Como elemento integrador del principio constitucional del debido proceso, en casos como el que nos ocupa, es preciso que la persona denunciada sea puesta en conocimiento de forma clara, precisa y circunstanciada de los hechos que originan el proceso sancionador disciplinario. El acto inicial o traslado de cargos constituye en ese sentido, aquella resolución que permite a la persona inculpada conocer, como se indicó, las acciones por las que se estimó necesaria la apertura de un asunto que podría concluir con la

imposición de una sanción disciplinaria, en caso de encontrarse responsable de aquellos eventos. Partiendo de lo anterior, este acto debe incuestionablemente llevarse a cabo verificando que los derechos y garantías que le alcanzan a la persona encausada, sean respetados, no sólo porque le impone de los hechos acusados, sino porque además, tiene la particularidad de determinar la interrupción del período con el que cuenta el órgano instructor para iniciar el proceso disciplinario (1 mes) y, marcar el inicio del cómputo del plazo de investigación (1 año). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00118-2024)

Tras lo que menciona el Tribunal de la Inspección Judicial y teniendo claro que la notificación del traslado de cargos pone fin al plazo del 211 que es considerada de caducidad menciona la importancia de la resolución de traslado de cargos como tal. En consideración a todo lo anterior, pero en especial que es debido a que la notificación del traslado de cargos no se pudo hacer de forma presencial sino mediante correo electrónico e Tribunal de la Inspección Judicial declara con lugar la excepción de caducidad de la potestad disciplinaria.

21. RESOLUCIÓN: N.º 00097-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En la presente resolución se discute el proceso disciplinario contra el funcionario que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Juez del Juzgado Contravencional de Hatillo. El proceso disciplinario llevado contra el Juez fue precisamente por la mala realización de una resolución de traslado de cargos entonces en este caso como tal no opera ni se discute la caducidad, sin embargo, el tribunal hacer referencia a las consecuencias que tiene la mala formulación del

traslado de cargos y como repercute en la caducidad. Con respecto al traslado de cargos se menciona:

Visto lo anterior, resulta evidente para esta Cámara Disciplinaria, el traslado de cargos no se ajusta a los requerimientos legales y jurisprudenciales valorados, ya que los hechos endilgados a la encausada no fueron descritos en forma clara, precisa y circunstanciada en el traslado de cargos debidamente comunicado a la procesada, toda vez que se hace una descripción de hechos sin que se logre establecer de manera clara los motivos por los cuales se abre la causa contra la investigada. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00097-2024)

Por lo cual se anula el traslado de cargos hecho por el investigado y como consecuencia de ello el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

En este orden de pensamiento, permite concluir sin dubitación alguna, que el plazo fatal de un mes contenido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ha transcurrido de forma generosa y de manera consecuente, el vicio advertido genera la caducidad del proceso disciplinario número 23-000861-0031-DI. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00097-2024)

En relación con lo anterior el mismo Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

Con respecto a la caducidad, al declararse la nulidad del traslado de cargos es que procede la caducidad de la causa disciplinaria en forma automática, bajo la teoría del acto nulo e inexistente. Al ser declarada la nulidad antes indicada, se tiene que la primera resolución que emite el órgano director (el encausado) dentro del proceso, fue el día 12 octubre de 2022, en primer momento, señalando los hechos que se le atribuyen a la encausada. Así se concluye que el plazo fatal de un mes contenido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, transcurrió sobradamente generando la

caducidad del proceso disciplinario número 23-000861-0031-DI. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00097-2024)

Por haber pasado más de un mes desde el momento en que tuvo conocimiento de los hechos hasta el momento en que se realizó el traslado de cargos no había operado un mes, sin embargo, al anular esa resolución el plazo el plazo continuó corriendo ahora si sobrepasando el plazo de un mes.

Del año 2023:

22. RESOLUCIÓN: N.º 04033-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En la presente resolución se discute un proceso disciplinario segundo contra un funcionario del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto Técnico Judicial del Juzgado Tercero Civil de San José. El investigado interpone la nulidad del traslado de cargos, alegado que le deja en estado de indefensión por falta de datos de todo tipo, desde fechas horas y hechos. El Tribunal de la Inspección Judicial acoge lo alegado y menciona:

En apego de lo expuesto, es lo procedente como en efecto se dispone a acoger el incidente de nulidad del traslado de cargos de las catorce horas del ocho de junio de dos mil veintidós. Consecuencia de la nulidad de la pieza acusatoria, ha operado la caducidad de la potestad de ejercer la acción disciplinaria en este asunto. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04033-2023)

Por ello se declara caduco el proceso debido a que al anular la resolución el plazo de prescripción contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, plazo que es de un mes.

23. RESOLUCIÓN: N.º 03334-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En el presente proceso se discute un recurso interpuesto por la defensa técnica del sancionado que para el momento en que ocurrieron los hechos tenía el puesto de Técnico del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del segundo Circuito Judicial. Parte de lo que se menciona en la resolución es que:

La defensa técnica del encausado solicita se declare la caducidad de la potestad disciplinaria respecto de las llegadas tardías descritas en los hechos del uno al doce del auto intimatorio, estima, para la fecha del catorce de julio de dos mil veintidós, ha pasado más de dos meses y el análisis de la juzgadora es totalmente subjetivo y violenta la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03334-2023)

Después de un análisis breve de jurisprudencia realizado por el Tribunal de la Inspección Judicial este determina que:

Conforme lo precisa la cita de estudio, el plazo de un mes dispuesto en el numeral 211 de la Ley Orgánica de este Poder de la República, responde al instituto de Caducidad. Aclarado lo anterior, se procede al estudio de los eventos que marcan el cómputo del plazo del mes establecido en la norma de análisis. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03334-2023)

Sin embargo, ya en el caso en concreto la defensa del investigado alega que el órgano encargado dejó pasar de forma sobra el plazo de un mes que dispone el artículo 211 de la LOPJ. El TIJ menciona que tras un minucioso estudio del caso logra determinar que:

Con sustento en el numeral 211 antes transcrito, el cómputo del plazo inicial del mes, se computa a partir de la fecha en que quien deber levantar la investigación tenga conocimiento, en el caso que nos ocupa, el conocimiento y resolución del procedimiento disciplinario, conforme lo dispone el numeral 185 de la misma Ley Orgánica del Poder Judicial, le corresponde a la Jefatura de Oficina, a saber la persona en el cargo de Jueza Coordinadora, quien se impuso del conocimiento de los hechos mediante el informe de fecha veintisiete de junio de dos mil veintidós. El auto de apertura se dictó mediante auto de las siete horas treinta minutos del catorce de julio de dos mil veintidós, notificado al encausado en fecha dieciocho de julio del mismo dos mil veintidós, del cómputo de las fechas es de fácil apreciación que el plazo del mes dispuesto por el numeral 211, transcrito en líneas anteriores no ha transcurrido. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03334-2023)

Por todo lo anterior, el Tribunal de la Inspección Judicial no da a lugar la defensa opuesta por la defensa técnica del investigado y resuelve declarar sin lugar la excepción de caducidad sobre el ejercicio de la potestad disciplinaria.

24. RESOLUCIÓN: N.º 03017-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En la presente resolución se discuten las diligencias disciplinarias seguidas contra el que, en aquel momento, era funcionario del Poder Judicial. El Tribunal de la Inspección Judicial inicia mencionando que estima declarar de manera oficiosa la caducidad de la acción para ejercer la potestad sancionatoria. A lo que el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

En el caso concreto se tiene que, mediante resolución de las catorce horas y cuarenta y cuatro minutos del veintidós de febrero de dos mil veintitrés, se ordenó la apertura de la presente causa disciplinaria, la cual debía quedar notificada antes del día veintidós de marzo de dos mil veintitrés, a fin de que el acto de apertura cumpliera con el requisito de eficacia que exige el ordenamiento jurídico. No obstante, siendo que no fue posible realizar la diligencia de notificación en forma personal, a pesar de los persistentes esfuerzos, como última ratio, en fecha dieciséis de marzo de dos mil veintitrés, se procedió a notificar el traslado de cargos de las catorce horas y cuarenta y cuatro minutos del veintidós de febrero de dos mil veintitrés al investigado mediante correo electrónico, sin que el mismo se apersonara al proceso. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 01780-2023)

Haciendo referencia también a la forma en que se debe notificar, pero en relación con el plazo de caducidad que se contempla en el artículo 211 de la LOPJ determina que:

Partiendo de lo anterior, este acto debe incuestionablemente llevarse a cabo verificando que los derechos y garantías que le alcanzan a la persona encausada, sean respetados, no sólo porque le impone de los hechos acusados, sino porque, además, tiene la particularidad de determinar la interrupción del período con el que cuenta el órgano instructor para iniciar el proceso disciplinario (1 mes) y, marcar el inicio del cómputo del plazo de investigación (1 año). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 01780-2023)

Por todo lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

En este orden de pensamiento, es posible concluir sin dubitación alguna, que el plazo fatal de un mes fijado en la normativa de examen ha transcurrido de forma generosa y de manera consecuente, pues el vicio advertido genera la caducidad del presente proceso disciplinario. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 01780-2023)

Eso a pesar de haber tomado todas las previsiones para realizar la notificación, al que fue infructuosa por no ser valida la realiza mediante correo electrónico, por ello para el Tribunal de la Inspección Judicial el plazo de caducidad de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ ya había operado.

25. RESOLUCIÓN: N.º 01566-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En la presente resolución lo que se discute es un proceso disciplinario seguido contra el que, en el momento de los hechos, era Juez Supernumerario del Área de Gestión y Apoyo. El investigado interpone la excepción de caducidad del proceso y el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

Conforme lo expuesto, resulta claro, que la notificación del auto de inicio del actual proceso disciplinario formulado contra el servidor [Nombre 001], necesariamente debía ser ejecutada conforme las ordenanzas contenidas en las normas aludidas, por lo que era preciso diligenciar tal notificación de forma personal o bien, en su casa de habitación mediante los requerimientos señalados para esos efectos, contenidos en la ley de cita. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01566-2023)

Pese a múltiples intentos de realizar la notificación de la forma pertinente no se logró notificaren el domicilio registral. Dice a qué criterio del Tribunal la notificación mediante correo no es válida por considerar que el auto inicial se debe dar de forma personal en el domicilio. Posterior a ello hace referencia al artículo 211 de la LOPJ y al plazo de un mes que dice:

La naturaleza del plazo otorgado en la primera línea de dicho artículo (de caducidad), constituye un tema ampliamente analizado en la jurisprudencia y de lo cual se ha dicho: “Previo a conocer el agravio formulado, conviene precisar si el término de un mes aludido, corresponde a una prescripción, o a una caducidad. Con este fin, se debe determinar, los supuestos que la norma comprende. El mandato 211 ibídem exige, que se debe “iniciar la investigación”, dentro del plazo aludido. Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas- y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere de una actividad específica para que no se produzca. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01566-2023)

Ya en el caso en concreto otra vez el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

Por consiguiente, tomando en cuenta la ineficacia de los actos de notificación emitidos el 17 y 18 de noviembre del 2022 y considerando que la denuncia que dio inicio al actual sumario fue planteada el 19 de octubre del 2022 (ver folio 2 del expediente virtual), es claro que de acuerdo al plazo contenido en el ordinal 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para la notificación del auto de formulación de cargos, dicho lapso mensual se encuentra notoriamente superado, por lo que en el presente caso ha operado el plazo de caducidad y en consecuencia procede declarar sin lugar la

causa planteada contra el servidor judicial [Nombre 001]. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01566-2023)

Como se dejó ver en el extracto anterior el Tribunal de la Inspección Judicial determina que el plazo de caducidad de un mes si se dio.

26. RESOLUCIÓN: N.º 01309-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute el proceso disciplinario seguido contra dos servidores judiciales que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Custodios de Detenidos. La defensa de ambos investigados alega la caducidad del proceso, pero por motivos diferentes la del primero de ellos la alega por:

Como parte de los argumentos conclusivos vertidos por la defensa pública del encausado [Nombre 001], señala la caducidad del mes inicial por nulidad de la notificación. Refiere su representado fue informado del auto de inicio del proceso disciplinario por medio de un correo electrónico remitido el día treinta de junio de dos mil veintidós. Refiere, conforme lo regula el ordinal 19 de la Ley de Notificaciones Judiciales y 243 de la Ley General de Administración Pública, el primer acto que se emite es esencial que sea comunicado de forma personal y así permitirle ejercer su derecho a la defensa material. Arguye, en el caso concreto tal condición no ocurrió siendo que, a la fecha, su representado no se ha apersonado al proceso disciplinario y con ello no es posible determinar que tenga conocimiento efectivo de la notificación realizada por medio virtual violentándose así el debido proceso y su derecho de defensa. Advierte, por ser nula la notificación del auto de

traslado de cargos emitido en contra de su patrocinado, solicita se declare la caducidad del asunto y se ordene su archivo. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01309-2023)

A lo que el Tribunal de la Inspección Judicial menciona estar de acuerdo mencionando:

En suma a lo expuesto, habida cuenta de la necesidad de decretar la ineficacia del acto de notificación emitido el treinta de junio de dos mil veintidós, dado que la queja que dio inicio al actual sumario fue informada a esta Cámara el día treinta y uno de mayo de dos mil veintidós, es claro, que dentro del plazo contenido en el ordinal 211 de la LOPJ para la notificación del auto de formulación de cargos (1 mes), no se realizó la comunicación efectiva por lo que dicho período fue consumido y por ello, en cuanto al señor [Nombre 001], el presente proceso se encuentra caduco. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01309-2023)

Por lo que da a lugar lo que alega la defensa del primer investigado por considerar como nula la notificación hecha mediante correo para el traslado de cargos.

Con respecto al segundo de los investigados alega la caducidad de la acción por considerar que desde el momento en que se dieron los hechos el órgano competente ya tenía conocimiento y fue hasta mucho después que se hizo el traslado de cargos a lo que el Tribunal de la Inspección Judicial Menciona que:

Como punto de partida es preciso diferenciar de forma clara dos momentos temporales que inciden de forma directa con el inicio de la investigaciones en esta sede disciplinario, de modo que por un lado se debe clarificar el momento en que la supuesta falta se comete y otro distinto es aquel en el cual el órgano disciplinario es informado de la comisión de esa eventual irregularidad, conclusión que se sustenta de una somera lectura del mismo artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial: “Artículo 211.- La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha

en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas” (el subrayado es propio). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01309-2023)

Y sobre el caso en concreto el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

La necesidad y procedencia del inicio de un proceso disciplinario a fin de corroborar la eventual irregularidad a partir de las manifestaciones vertidas por la declarante [Nombre 006] hizo necesario, según el criterio de la Oficina de Asuntos Internos, la realización de una investigación preliminar lo cual constituye un acto interno, preparatorio y en consecuencia no definitivo por lo cual no le resultan aplicables las garantías del debido proceso y en ese tanto no forma parte de ninguno de los plazos establecidos en la ley (ver voto 2018-13932 de las nueve horas quince minutos del veinticuatro de agosto de dos mil dieciocho de la Sala Constitucional) y en ese tanto fueron emitidos los informes 062-UIP-AI-INF-2022 y 095-UIP-AI-INF-2022, este último presentado el dieciocho de mayo de dos mil veintidós. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01309-2023)

Teniendo en cuenta lo anterior y sobre todo que el plazo empieza a correr en el momento en que el órgano encargo tiene conocimiento y no en el momento en que se dan los hechos el Tribunal de la Inspección Judicial determina que:

Dicho lo anterior, se tiene que la presente sumaria tiene como antecedente, que el treinta y uno de mayo de dos mil veintidós la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial trasladó a esta Cámara las actuales diligencias de trámite una vez que se declaró incompetente para seguir conociendo de los hechos investigados. Una vez analizadas las pruebas incorporadas al consecutivo de parte del órgano instructor y por estimar que contaba con los elementos necesarios para plantear el inicio de una proceso administrativo, el día seis de junio de dos mil veintidós confeccionó el auto de traslado de cargos, el cual le fue notificado de forma personal al señor

[Nombre 002] el día treinta de junio de ese mismo año, período que evidentemente está dentro del plazo establecido para ese acto en la norma aludida para el inicio de la norma aludida. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01309-2023)

Por lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial procede a declarar sin lugar el incidente de caducidad planeado por el segundo de los investigados.

27. RESOLUCIÓN: N.º 00986-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute el proceso disciplinario llevado contra un funcionario del poder Judicial que para el momento de los hechos tenía el puesto de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. En el caso en concreto queda claro que tras una serie de varios intentos no pudo ser notificada de forma física ni pudo ser posible realizarla, por lo que la defensa del investigado alega la caducidad de la acción contemplada en el artículo 211 de la LOPJ y sobre dicho artículo menciona:

En una apropiada exégesis jurídica, el numeral de cita debe dividirse en tres supuestos independientes. El primero, refiere a un plazo perentorio y extintivo, el cual debe ejercerse rigurosamente so pena de producir nulidad de lo actuado. Nótese, su contenido expresa un poder-deber, al señalar que "la acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas". Surge entonces de esta norma, un elemento temporal -un mes- y otro presupuesto objetivo basado en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de los hechos; so pena, también, de generar el mismo

resultado, debido a que no debe colocarse al particular en una situación de incerteza o inseguridad jurídica, dilatándose irrazonablemente su estabilidad laboral y sometiéndole a una expectativa arbitraria y caprichosa por parte del Poder Público. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00986-2023)

Ya en el caso en concreto el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

En el caso concreto se tiene que mediante resolución de las quince horas y cuarenta minutos del nueve de enero de dos mil veintitrés, se ordenó la apertura de la presente causa disciplinaria, e ingresó a la sede del Tribunal de la Inspección Judicial en fecha dieciséis de diciembre de dos mil veintidós, por lo cual debía quedar notificada la encausada antes del día dieciséis de enero de dos mil veintidós, a fin de que el acto de apertura cumpliera con el requisito de eficacia que exige el ordenamiento jurídico. No obstante, siendo que no fue posible realizar la diligencia de notificación en forma personal, como última ratio, al ser las dieciséis horas y cuarenta y nueve minutos del dieciséis de enero de dos mil veintitrés, se le notificó a la investigada mediante correo electrónico, sin embargo se apersonó al proceso el 14 de febrero del 2023, presentando un incidente de nulidad de notificaciones, actuaciones y caducidad. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00986-2023)

Por lo anterior y tras un análisis de la importancia del traslado de cargos como figura que permite la seguridad jurídica, pero en relación con la caducidad el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que el traslado de cargos:

(...) tiene la particularidad de determinar la interrupción del período con el que cuenta el órgano instructor para iniciar el proceso disciplinario (1 mes) y, marcar el inicio del cómputo del plazo de investigación (1 año). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00986-2023)

Al considerar que el traslado de cargos no se hizo de la forma que correspondía que hubiera sido de forma personal y no mediante correo electrónico

el plazo de caducidad, que es de un mes, ya se había dado por ello da a lugar el incidente de caducidad.

28. RESOLUCIÓN: N.º 00866-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En la presente resolución, parte de los que se discute es el proceso disciplinario llevado contra una funcionaria del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, ocupaba el puesto de Juez 1. La defensa de investigado alega la caducidad por considerar que desde el momento en que el órgano encargado de llevar el proceso disciplinario hasta el traslado de cargos había operado más de un mes operando así el artículo 211 de la LOPJ, sin embargo, el TIJ menciona:

Como es conocido, en no pocas ocasiones, la información que fundamenta la queja interpuesta en esta sede administrativa es carente de determinados elementos que se consideran como necesarios para dar trámite y procurar una correcta averiguación de la verdad real de los hechos (principio rector de la materia). En este supuesto, resulta preciso la realización de una investigación previa o averiguación inicial que supla o vierta esos extremos vitales que antes eran desconocidos y con los cuales el órgano director se plantea un escenario íntegro acerca de la supuesta comisión de la falta, siendo a partir de ese momento que cuenta con los elementos suficientes, útiles y necesarios para dar curso al procedimiento. Es en atención a lo anterior, que esa investigación no forma parte de ninguno de los plazos establecidos en la ley antes dicha, en tanto responden a un requerimiento que surge casualmente de las falencias que la denuncia o

comunicación emitida contiene y que hace que inexorablemente se deba recurrir a dicha actuación. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00866-2023)

Tras hacer un recuento de resoluciones que hacen constar que el punto de partida para el conteo del plazo de caducidad contemplado en el artículo 211 de la LOPJ continúa ya mencionado sobre el caso en concreto:

(...)el órgano instructor dadas las falencias del escrito de queja inicial, estimó necesaria la petición de concretar los motivos de queja, así como la solicitud de informes y prueba complementaria, esto mediante resoluciones de las dieciséis horas cero minutos del 10 de febrero de 2022, once horas cuarenta y nueve minutos del 4 de marzo de 2022 y quince horas catorce minutos del 17 de marzo de 2022. Como se logra apreciar de los autos, la totalidad de la prueba fue recabada hasta el 10 de marzo de 2022, la Dirección de Tecnología de la Información remitió la información requerida en fecha 07 de marzo del 2022 y la [Nombre 014] Judicial del Juzgado Contravencional de Carrillo, [Nombre 004] [Nombre 004] remitió lo requerido al 10 de marzo del 2022. Dicho así, no puede estimarse que ello resulte ajeno a las peticiones realizadas por el órgano instructor, por lo que tratar de precisar que el conteo del mes inicial se debe computar desde el momento en que se concretaron los hechos acusados, no resulta de recibo, pues se reitera es hasta el 10 de marzo del año anterior, que la instrucción contó con todos los elementos necesarios para formular una acusación clara, precisa y circunstanciada en modo, tiempo y lugar, por lo que el mes inicial para trasladar cargos y notificar la imputación vencía el 10 de abril de 2022, y al haberse confeccionado la pieza acusatoria el 24 de marzo y notificado el 04 de abril, ambos del año 2022. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00866-2023)

Por este conteo de plazos es que el TIJ considera que el plazo de un mes del artículo 211 de la LOPJ no se había dado, desestimando el incidente de caducidad.

29. RESOLUCIÓN: N.º 00650-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute la caducidad de un proceso disciplinario llevado contra un funcionario del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Custodia de Detenidos. El Tribunal de la Inspección Judicial decreta la nulidad de la notificación ya que no se pudo realizar de forma personal y, por ello, la parte investigada alega la caducidad contemplada en el artículo 211 de la LOPJ a lo que el TIJ menciona:

Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala es del criterio, que el plazo de un mes establecido en el canon 211 de la LOPJ, para el inicio de la investigación, es de caducidad. [...] El fin esencial de la caducidad de la acción disciplinaria, está íntimamente ligado con el derecho que tiene el procesado a que se le defina su situación jurídica, pues no puede quedar sujeto indefinidamente a un estado de incertidumbre, correspondiéndole al legislador establecer el plazo que se considera suficiente para que la entidad a la cual presta sus servicios inicie la investigación y adopten la decisión pertinente [...] (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00650-2023)

Tomando en cuenta lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial determina que

En virtud de la nulidad de notificación declarada en el considerando I, al tener por notificada a la denunciada con su memorial de fecha 29 de julio del 2022, una vez realizado el cómputo de los plazos de interés a la luz de la normativa vigente, en conjunto con los actos y actuaciones que se observan

en los autos que informan el presente proceso disciplinario, estima este Tribunal de la Inspección Judicial que en la especie transcurrió el plazo de caducidad de la acción y en consecuencia procede es declarar **SIN LUGAR LA QUEJA** planteada en contra de la servidora judicial **[Nombre 001]**. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00650-2023)

Quedando claro que la notificación del traslado de cargos debe realizarse de forma personal sino es nula y dejando correr el plazo de caducidad como sucedió en el presente caso.

30. RESOLUCIÓN: N.º 00627-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute el proceso disciplinario llevado contra la funcionaria que para el momento de los hechos ocupaba el puesto de Juez 3. La defensa de la funcionaria alega un incidente de caducidad fundamentado en el artículo 211 de la LOPJ debido a que considera que la notificación del traslado de cargos debería hacerse de forma personal y en el caso en concreto no fue así por lo que el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

Conforme lo expuesto, resulta claro, la notificación del auto de inicio del actual proceso disciplinario formulado en contra del servidor **[Nombre 001]**, necesariamente debía ser ejecutada al tenor de las ordenanzas contenidas en las normas aludidas y en ese tanto, era preciso diligenciar tal notificación de forma personal o bien, en su casa de habitación mediante los requerimientos señalados. En el caso concreto, luego de una pormenorizada lectura del expediente de interés, se comprueba que pese a múltiples intentos

por parte del notificador de este Tribunal de la Inspección Judicial para comunicar el auto de traslado de cargos de las diez horas cuarenta y seis minutos del veintiuno de julio del dos mil veintidós (Ver las actas respectivas en imágenes 97, 101, 102, 103), no fue posible comunicar al investigado de la existencia del actual proceso disciplinario en armonía con las regulaciones legales aludidas. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00627-2023)

Tomando en cuenta que el traslado de cargos se notificó mediante correo electrónico de decreta la nulidad de la notificación por lo que el Tribunal de la Inspección Judicial considera:

En suma a lo expuesto, habida cuenta de la necesidad de decretar la ineficacia del acto de notificación emitida el cinco de agosto de dos mil veintidós, dado que la queja que dio inicio a este sumario fue planteada el día siete de julio de ese año, es claro, dentro del plazo contenido en el ordinal 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para la notificación del auto de formulación de cargos (1 mes), no se realizó la comunicación efectiva por lo que dicho período fue consumido y por ello, el presente proceso se encuentra caduco. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00627-2023)

Dando con lugar el incidente de caducidad dando por concluido el proceso.

31. RESOLUCIÓN: N.º 00004-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En la presente resolución se discute un procedimiento disciplinario llevado contra la funcionaria del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, ocupaba el puesto de Jueza del TCACH. Haciendo referencia a la notificación del traslado de cargos el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

Partiendo de lo anterior, este acto debe incuestionablemente llevarse a cabo verificando que los derechos y garantías que le alcanzan a la persona encausada sean respetados, no sólo porque le impone de los hechos acusados, sino porque, además, tiene la particularidad de determinar la interrupción del período con el que cuenta el órgano instructor para iniciar el proceso disciplinario (1 mes) y, marcar el inicio del cómputo del plazo de investigación (1 año). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00004-2023)

Aunado a ello menciona que en el caso en concreto pese a diversos intentos para notificar a la investigada no se pudo realizar, tendiendo que hacerse mediante correo electrónico lo que el Tribunal de la Inspección Judicial no considera oportuno decretando la nulidad de la notificación, con respecto a la caducidad el mismo Tribunal menciona:

En este orden de pensamiento, es posible concluir sin dubitación alguna, que el plazo fatal de un mes fijado en la normativa de examen, ha transcurrido y de manera consecuente, pues el vicio advertido genera la caducidad del presente proceso disciplinario. Tómesese en cuenta que el informe de investigación fue emitido el treinta y uno de enero de dos mil veintidós y la investigada se apersonó al proceso el siete de marzo de ese año, fecha en la que se tiene por notificada y conocedora del proceso, por lo que la caducidad operó en forma definitiva. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00004-2023)

Por ello, el TIJ consideró que la caducidad si había operado dando a lugar el incidente de caducidad sustentado en el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ. Por último, es importante mencionar que el Tribunal de la

Inspección Judicial considera que el plazo empieza a correr cuando se tiene en conocimiento todos los hechos y no necesariamente desde el momento que se denuncia.

32. RESOLUCIÓN: N.º 00003-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En el presente proceso se discute un proceso disciplinario en contra de una funcionaria del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Investigadora. En la presente resolución lo que se discute en su mayoría son temas de forma del traslado de cargos debido a que en este caso es poco precisa, llena de errores materiales y otros defectos que hacen que no cumpla con los requisitos mínimos para que a la investigada se le respete el derecho de defensa, por ello considera nulo el traslado de cargos y el archivo de esa sumaria.

Por lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial con respecto a la caducidad considera:

Atendiendo a la nulidad declarada, resulta innecesario ordenar la confección de una nueva formulación de cargos, ya que en esta etapa procesal no es posible subsanar los graves yerros en que se incurrió. Lo anterior es así, ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Órgano con competencia disciplinaria, cuenta con un mes a partir de que tiene conocimiento de los hechos para confeccionar el traslado de cargos, en el caso concreto a esta fecha se ha superado con creces ese plazo fatal y por ende operó la caducidad de la potestad disciplinaria, de ahí que a nada conllevaría la remisión de las diligencias (ver

sobre el tema Resolución N.º00099-F-TC-2014, del Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, de las 8:45 horas del 24 de setiembre de 2014 y la Resolución N.º101-2012, del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Octava, de las 8:50 horas del 28 de octubre de 2012). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°0003-2023)

Por lo anterior da a lugar la solicitud de la nulidad del traslado de cargos y decretando la caducidad.

Del año 2022:

33.RESOLUCIÓN: N.º 04596-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario llevado contra una funcionaria del Poder Judicial que, para el momento, en que se dieron los hechos el puesto que desempeñaba era el de Técnica Judicial.

En el caso concreto, los hechos que generaron el actual sumario, derivan de una queja planteada por el Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma de la Caja de Préstamos y Descuentos de los Empleados del Poder Judicial, el día nueve de mayo del año dos mil veintidós. Por estimarlo procedente el órgano instructor mediante resolución de las siete horas cuarenta y tres minutos del once de mayo del año dos mil veintidós, inició el proceso disciplinario en contra de la señora [Nombre 001] el cual, como se indicó, debía ser puesto en conocimiento de la denunciada, como requisito indispensable para la eficacia y perfeccionamiento del acto administrativo

emitido, dentro del plazo de un mes contado desde el momento en que esta autoridad conoció la supuesta falta, lo anterior conforme lo ordenado por el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04596-2022) (cita no se indica dónde comienza)

Se menciona que pese a múltiples intentos de notificación personal a la investigada resulta imposible realizarla, por ello se decide notificarle mediante correo electrónico, lo cual, por ser el acto inicial, se debe hacer de forma personal o que se hubiera otorgado el correo con ese propósito lo cual no queda claro y por ello el Tribunal de la Inspección Judicial manifiesta que:

Atendiendo la necesidad de decretar la ineficacia del acto de notificación emitido el ocho de junio de dos mil veintidós, dado que la queja que dio inicio al actual sumario fue planteada el día nueve de mayo del año en curso, es claro, dentro del plazo contenido en el ordinal 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para la notificación del auto de formulación de cargos (1 mes), no se realizó la comunicación efectiva por lo que dicho período fue consumido y por ello, el presente proceso ha caducado la potestad disciplinaria de la parte empleadora. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04596-2022)

Dando a lugar la nulidad de la notificación y decretando así la caducidad de la potestad disciplinaria.

34.RESOLUCIÓN: N.º 04121-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute el proceso disciplinario llevado contra el funcionario del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, ocupaba el puesto de Técnico Judicial, la defensa de la investigada alega la nulidad de la notificación que da el traslado de cargos mencionado:

En ese orden, siendo que la resolución de las diez horas cuatro minutos del veintidós de febrero de dos mil veintidós, constituía ese acto inicial o traslado de cargos, su comunicación debía realizarse forzosamente, en estricta sujeción a las normas relativas a la notificación de forma personal, lo anterior atendiendo que debía garantizarse que el aquí encausado tuviera conocimiento efectivo de los hechos que le eran endilgados, en aras de proteger el derecho de defensa que le asiste a lo largo del proceso. De un estudio de los autos, se infiere que en fecha quince de marzo de dos mil veintidós, la notificación de ese acto inicial por parte de este órgano administrativo se realizó a la cuenta de correo electrónico del accionado – [...] -, lo cual, en criterio de quienes integran esta Cámara, violentó ese derecho y se apartó de la correcta diligencia de este tipo de actuaciones procesales. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04121-2022)

Como queda claro, la nulidad de la notificación se da por haberla realizado mediante el correo electrónico cuando se debió hacer de forma personal. Con respecto a la caducidad del proceso el Tribunal de la Inspección Judicial tras mencionar que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 es de caducidad menciona

En el caso concreto, los hechos que dieron origen a la 21-002296-0031-DI, se ponen en conocimiento del Tribunal de la Inspección Judicial el veinticuatro de junio del año dos mil veintiuno; siendo que por estimar necesario el órgano instructor por resolución de las trece horas cuarenta y siete minutos del veinticinco de junio de dos mil veintiuno ordenó la realización de una investigación preliminar, siendo que el resultado de dicha diligencia se puso en conocimiento el quince de febrero del año dos mil

veintidós, por lo que el Órgano Instructor abrió el proceso disciplinario mediante resolución de las diez horas cuatro minutos del veintidós de febrero del año dos mil veintidós, mismo que debía ser puesto en conocimiento del denunciado, como requisito indispensable para la eficacia y perfeccionamiento de dicho acto, dentro del plazo del mes desde el momento en que esta autoridad se hizo sabedora de los hechos endilgados al procesado, conforme lo ordenado por el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En esta línea de motivación la pieza acusatoria y la respectiva notificación debe practicarse dentro del espacio temporal del período comprendido entre el quince de febrero del año dos mil veintidós al quince de marzo de ese mismo año. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04121-2022)

Debido a que la notificación debió realizarse de forma personal y no sucedió de considerarse nula haciendo que caiga el plazo de caducidad de la potestad disciplinaria. Siendo los plazos legales los que menciona el Tribunal de la Inspección Judicial:

En el caso concreto, tenemos que el auto de traslado de cargos data del veintidós de febrero del dos mil veintidós, sin embargo, no se notifica de forma personal al denunciado, sino que se hace vía correo electrónico. Partiendo de la insustituible necesidad de realizar un traslado de cargos acorde con el ordenamiento jurídico aplicable, es evidente que dentro del plazo autorizado en la norma (1 mes), no se realizó la comunicación efectiva del auto inicial, pues dicho plazo venció el quince de marzo del año dos mil veintidós, por lo que dicho período fue consumido. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04121-2022)

Dando a lugar la nulidad de la notificación y la caducidad del proceso.

35. RESOLUCIÓN: N.º 02533-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En la presente resolución se discute el proceso disciplinario seguido contra un funcionario el Poder Judicial que, para el momento de los hechos, desempeñaba el puesto de Jefe de una Sub Delegación del OIJ. En el proceso seguido con él el Tribunal de la Inspección Judicial determina que:

Habiendo esta Cámara evidenciado los errores que se estiman vulneradores del correcto derecho de defensa que le asiste en todo momento del proceso al encausado, contenidos específicamente en el auto de inicio y traslado de cargos de las diecisiete horas del cuatro de octubre de dos mil veintiuno, por cuanto no se cumple con el presupuesto de que la deuda contraída se esté cobrando en la vía judicial, se declara la nulidad de oficio del traslado de cargos de las diecisiete horas del cuatro de octubre de dos mil veintiuno, y en consecuencia se dispone el archivo de la presente sumaria por estimarse que la nulidad aquí declarada produce defecto de carácter absoluto en el trámite que se conoce en tanto representa una vulneración al derecho de defensa. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02533-2022)

Y debido a que se anula propiamente el traslado el cargo el Tribunal de la Inspección Judicial determina que:

Atendiendo a la nulidad declarada, resulta innecesario ordenar la confección de una nueva formulación de cargos, ya que en esta etapa procesal no es posible subsanar los graves yerros en que se incurrió. Lo anterior es así, ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Órgano con competencia disciplinaria, cuenta con un mes a partir de que tiene conocimiento de los hechos para confeccionar el traslado de cargos, en el caso concreto a esta fecha se ha superado con

creces ese plazo fatal y por ende operó la caducidad de la potestad disciplinaria, de ahí que a nada conllevaría la remisión de las diligencias (ver sobre el tema Resolución N.º00099-F-TC-2014, del Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, de las 8:45 horas del 24 de setiembre de 2014 y la Resolución N.º101-2012, del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Octava, de las 8:50 horas del 28 de octubre de 2012). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N.º02533-2022)

Por considerar que el traslado de cargos es nulo es que se da la caducidad de la potestad disciplinaria en el presente caso.

36.RESOLUCIÓN: N.º 02275-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En la presente resolución se discute el proceso disciplinario seguido contra un funcionario del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, desempeñaba el puesto de Técnico Judicial 3. El Tribunal de la Inspección Judicial tras analizar el traslado de cargos determina:

De acuerdo con las consideraciones expuestas, no queda duda que los hechos del traslado de cargos formulado al servidor [Nombre 001], no cumple con los requisitos mínimos que garanticen su derecho de defensa, pues como bien lo señala el Tribunal Constitucional, el mismo debe permitir a las personas investigadas conocer con claridad y precisión de qué se les acusa, lo que no se cumplió en la especie, situación que evidentemente generó indefensión, violación al derecho de defensa y el debido proceso. En este sentido debe tenerse presente además, que la pieza acusatoria debe valerse

por sí misma, sin que sea admisible que la persona denunciada deba acudir a información contenida en otros documentos para comprender el reproche que se le formula. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02275-2022)

Por ser nulo el traslado de cargos el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

Atendiendo a la nulidad declarada, resulta innecesario ordenar la confección de una nueva formulación de cargos, ya que en esta etapa procesal no es posible subsanar los graves yerros en que se incurrió. Lo anterior es así, ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Órgano con competencia disciplinaria, cuenta con un mes a partir de que tiene conocimiento de los hechos para confeccionar el traslado de cargos, en el caso concreto a esta fecha se ha superado con creces ese plazo fatal y por ende operó la caducidad de la potestad disciplinaria, de ahí que a nada conllevaría la remisión de las diligencias (ver sobre el tema Resolución N.º00099-F-TC-2014, del Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, de las 8:45 horas del 24 de setiembre de 2014 y la Resolución N.º101-2012, del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Octava, de las 8:50 horas del 28 de octubre de 2012). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02275-2022)

Por considerar nulo el traslado de cargos es que se determina que operó a caducidad de la potestad disciplinaria contemplada en el artículo 211 de la LOPJ.

37.RESOLUCIÓN: N.º 02003-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.

- **RESUMEN**

En la presente resolución se discute el proceso disciplinario seguido contra un funcionario del Poder Judicial. El Tribunal de la Inspección Judicial en consideración de todas las fechas planteadas en el expediente hace una recapitulación y menciona que:

En el caso concreto se tiene que mediante resolución de las diez horas y veinte minutos del ocho de abril de dos mil veintidós, se ordenó la apertura de la presente causa disciplinaria, la cual debía quedar notificada antes del ocho de mayo de dos mil veintidós, a fin de que el referido acto cumpliera con el requisito de eficacia que exige el ordenamiento jurídico. No obstante, siendo que no fue posible realizar la diligencia de notificación en forma personal, como última ratio, en fecha nueve de mayo de dos mil veintidós, se procedió a notificar el traslado de cargos al investigado mediante correo electrónico, apersonándose al proceso hasta el doce de mayo de dos mil veintidós. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02003-2022)

Teniendo en cuenta lo anterior prestando especial atención a que se le tuvo que notificar mediante correo electrónico por no poder localizarle personalmente el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

En ese orden, siendo que la resolución de las diez horas y veinte minutos del ocho de abril de dos mil veintidós, constituía ese acto inicial o traslado de cargos, su comunicación debía realizarse forzosamente, en estricta sujeción a las normas relativas a la notificación, de forma personal. Lo anterior, considerando que debía garantizarse que el aquí encausado tuviera conocimiento efectivo de los hechos que le eran endilgados, en aras de proteger el derecho de defensa que le asiste a lo largo del proceso. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02003-2022)

Por considerar nula la notificación del traslado de cargos se determina que ya opero la caducidad de la potestad disciplinaria.

38.RESOLUCIÓN: N.º 00761-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En la presente resolución se discute el proceso disciplinario seguido contra un funcionario del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, desempeñaba el cargo de Investigador 1 del OIJ. El Tribunal de la Inspección Judicial tras un extenso análisis determina que la notificación del traslado de cargos de declare nula por haberse realizado mediante correo electrónico y no de forma personal. Por ello el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

Atendiendo a que no se contaba con copia del proceso de Violencia Doméstica, el Órgano Instructor en resolución de las quince horas y dieciocho minutos del veintiocho de junio de dos mil veintiuno, solicitó al citado juzgado la remisión de copia digital del expediente número 21-000575-0870-VD, las cuales según consta en el expediente electrónico, se remitieron el día dos de julio de dos mil veintiuno, siendo a partir de esta data cuando comenzó a correr ese plazo del mes para proceder con el traslado de cargos y la efectiva notificación al acusado, por lo que vencía el dos de agosto de ese año. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00761-2022)

Sin embargo, el mismo Tribunal de la Inspección Judicial determina:

Ahora bien, tal como se indicó supra, el encausado [Nombre 001] no se apersonó al proceso, siendo que al haberse tenido por no practicada la notificación del traslado de cargos, por los motivos dichos, evidentemente para esta fecha se ha superado con creces el plazo del mes contenido en el referido numeral 211, pues han transcurrido bastantes meses, desde que se recibió la copia del citado expediente de violencia doméstica, en consecuencia operó la caducidad de la potestad disciplinaria, y en virtud de ello, lo procedente conforme a Derecho es declarar sin lugar la presente

causa disciplinaria seguida contra el servidor [Nombre 001], y ordenar el archivo electrónico del expediente. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00761-2022)

Como se mencionó el Tribunal de la Inspección Judicial determina que el plazo de caducidad de la potestad disciplinaria efectivamente operó.

39.RESOLUCIÓN: N.º 00394-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En la presente resolución se discute el proceso disciplinario seguido contra un funcionario del Poder Judicial. La parte investigada alega la nulidad de la notificación del traslado de cargos y la caducidad de la potestad disciplinaria, después de hacer un breve análisis sobre lo que implica a la caducidad el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

En el caso concreto se tiene que mediante resoluciones de las dieciséis horas y veintiocho minutos del treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno; y diez horas y catorce minutos del ocho de octubre de dos mil veintiuno, se ordenó la apertura de las presentes causas disciplinarias, las cuales debían quedar notificada antes de los días treinta y uno de setiembre de dos mil veintiuno, y ocho de noviembre de dos mil veintiuno, respectivamente, a fin de que los actos de apertura cumplieran con el requisito de eficacia que exige el ordenamiento jurídico. No obstante, siendo que no fue posible realizar la diligencia de notificación en forma personal, como última ratio, en fecha veintisiete de setiembre de dos mil veintiuno, se procedió a notificar el traslado de cargos de las dieciséis horas y veintiocho minutos del treinta y

uno de agosto de dos mil veintiuno a la investigada mediante correo electrónico, apersonándose al proceso hasta el veinte de octubre de dos mil veintiuno. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00394-2022)

Lo puesto que pese a que se hicieron múltiples intentos de notificarle de forma personal no se pudo realizar por lo que se realiza mediante correo electrónico lo cual se considera que puede violentar los derechos de los investigados por lo que se procede a anular la notificación y por consiguiente declara la caducidad de la potestad disciplinaria.

40.RESOLUCIÓN: N.º 00315-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En la presente resolución se discute el proceso disciplinario seguido contra un funcionario del Poder Judicial. La defensa de la parte investigada alega la caducidad de la potestad disciplinaria puesto que meses antes de que se pusiera en conocimiento del Tribunal de la Inspección Judicial ya conocía el inspector que es el encargado de comunicarle al Tribunal de la Inspección Judicial, a lo que este órgano manifiesta:

En el caso concreto, el proceso disciplinario que nos ocupa, se instruye a partir de la decisión del Tribunal de la Inspección Judicial, mediante el voto N.º 823-2020 de las catorce horas tres minutos del cinco de marzo de dos mil veintiuno, en el que declaró con lugar el incidente de nulidad del traslado de cargos interpuesto por la defensa técnica de la investigada dentro de la causa N.º 20-000310-0031-DI. Una vez analizados los insumos incorporados al sumario disciplinario, el órgano instructor aperturó el proceso disciplinario

mediante resolución de las ocho horas quince minutos del diez de marzo de dos mil veintiuno, mismo que debía ser puesto en conocimiento de la denunciada, como requisito indispensable para la eficacia y perfeccionamiento de dicho acto, dentro del plazo del mes contado a partir del momento en que esta autoridad se hizo conocedora de los hechos endilgados a la encausada, conforme lo ordenado por el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, tal y como lo apuntaba el pronunciamiento del Consejo Superior transcrito en líneas precedentes, el cómputo del plazo se inicia a partir de que el órgano instructor se imponga del conocimiento de los eventos configurativos de una conducta irregular, para el caso que nos ocupa, cinco de marzo de dos mil veintiuno, se dictó el auto de apertura el diez de marzo y le fue comunicado a la aquí investigada el veinticinco de ese mismo mes y año. Como puede apreciarse del cómputo de las fechas apuntadas, la pieza acusatoria y la respectiva notificación se practicó dentro del espacio temporal ordenado por la norma de estudio. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00315-2022)

En vista de lo anterior queda claro que el plazo inicia cuando el órgano instructor compete es puesto en conocimiento y no cualquier otro. Además de lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial manifiesta que:

En otro orden, no resulta válido tomar como punto de inicio la data en que se emitió el libelo acusatorio dentro de la sumaria 20-000310-0031-DI (diez de febrero de dos mil veinte), como lo pretende la defensa técnica de la encausada, toda vez que las presentes diligencias son ayunas de elementos objetivos que demuestren de forma sólida que la persona inspectora general era conocedora desde la citada fecha, de la estructura de la pieza acusatoria, pues conforme el diseño operativo del Tribunal de la Inspección Judicial, la confección del auto de apertura es de competencia exclusiva del órgano instructor del proceso. Así, conforme a las argumentaciones expresadas, es posible concluir sin dubitación alguna, que el acto de apertura y la respectiva comunicación se ha realizado dentro del plazo de un mes fijado en la

normativa de examen. Consecuencia de lo expresado, resulta improcedente la aplicación de la sanción procesal y se dispone declarar sin lugar la excepción de caducidad opuesta por la defensa técnica de la encausada. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00315-2022)

Por lo que queda clara la posición del Tribunal de la Inspección Judicial con lo que respecta a que el plazo de caducidad empieza a correr únicamente cuando el órgano instructor tiene pleno conocimiento de los hechos.

41.RESOLUCIÓN: N.º 04344-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute el proceso disciplinario llevado contra una funcionaria del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, ocupaba el puesto de Coordinadora Judicial 2. El Tribunal de la Inspección Judicial es el que hace que entre a discusión el tema de la caducidad de manera oficiosa en apego a los principios de objetividad, imparcialidad y transparencia menciona:

Valga agregar, que sobre la procedencia de declarar la caducidad sin necesidad de haber sido alegada por la parte interviniente, el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, estableció que la caducidad de la acción regulada en el ordinal 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, concretamente la caducidad para iniciar la investigación de las faltas de los servidores judiciales, puede ser declarada de oficio, por cuanto en estos supuestos sopesa la seguridad jurídica en protección de los intereses y derechos del investigado, así como el respeto al debido proceso del trabajador, donde el legislador ha impuesto reglas y plazos perentorios y

por ende legales para tramitar procedimientos disciplinarios en contra de los servidores judiciales, los cuales han de ser acatados obligatoriamente. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04344-2021)

Ya sobre el instituto de la caducidad como tal el Tribunal de la Inspección Judicial valora que

Ahora bien, sobre el tema, por caducidad se entiende, la extinción de la posibilidad de iniciar un procedimiento por el transcurso del tiempo, debiendo tener presente que por regla de principio y por básico aforismo jurídico: "caduca la acción y prescribe el derecho". En lo que al procedimiento disciplinario se trata, la regla imperante es que el plazo de caducidad para el ejercicio de la potestad disciplinaria, corre a partir del momento en que el órgano competente, como las jefaturas, las oficinas especializadas como por ejemplo la Unidad de Inspección Fiscal y la Disciplinaria de la Defensa Pública, Asuntos Internos, entre otros, y claro está la Inspección Judicial, tiene conocimiento de los hechos. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04344-2021)

Continúa mencionando el mismo tribunal que con respecto a los trabajadores del Poder Judicial debe aplicársele la caducidad especial del artículo 211 de la LOPJ. El TIJ con respecto al inicio del conteo del plazo de la caducidad regulada en el artículo 211 de la LOPJ manifiesta:

En relación con el cómputo del plazo de caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en reiterada jurisprudencia ha definido dos momentos trascendentes, indicando en lo que interesa lo siguiente: "...La norma en cuestión establece que los derechos y las acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores, o para disciplinar sus faltas, prescriben en un mes, que comienza a correr desde que se dio una causal para la separación, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección

disciplinaria. Sin embargo, según se ha explicado reiteradamente, en el caso de las entidades patronales que deben cumplir de previo de previo a disciplinar a sus trabajadores, con un determinado procedimiento o investigación, ese plazo se inicia a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver en los casos donde se debe cumplir con un debido proceso, es que el proceso disciplinario se inicie dentro del mes siguiente a la fecha que se tuvo conocimiento de los hechos imputables al servidor y la decisión de sancionar la tome el órgano decisor (autoridad que tiene la competencia para sancionar) dentro del mes siguiente al recibo del expediente administrativo levantado al efecto.” (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04344-2021)

Entonces, queda claro que el inicio del conteo es cuando el órgano instructor tienen conocimiento de los hechos y no siempre desde el momento en que se realiza la denuncia, pero el Tribunal de la Inspección Judicial agrega que cuando el órgano de inspección tiene que cumplir un proceso el plazo empieza a correr cuando este haya concluido. Ya en el caso en concreto a la funcionaria se le investiga por tres hechos diferentes, el primero de ellos siendo las llegadas tardías a lo que el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

Tomando en consideración lo antes señalado, el marco fáctico sobre el cual versa la causa, y la prueba incorporada a los autos, considera esta Cámara que en la presenta sumaria ha operado la caducidad de la potestad disciplinaria. Lo anterior es así, por cuanto de acuerdo con el acta de la visita en el Juzgado de Familia de Heredia, sobre el tema de controles y mora judicial, diligencia a cargo de la inspectora judicial asistente, licenciada Andrea Camacho Mora, la misma inició el dieciséis de marzo de dos mil veintiuno y concluyó el catorce de abril del mismo año, visita que no se realizó de forma consecutiva; sin embargo, de la revisión minuciosa de dicha acta, no se desprende la fecha exacta en que la inspectora determina la existencia de las llegadas tardías de la servidora [Nombre 001], durante los meses de

enero a marzo de dos mil veintiuno, concretamente los días indicados en el traslado de cargos transcrito en el primer resultando de este acto administrativo. Al no contar con la fecha concreta en que la Inspección Judicial se impuso del conocimiento de las llegadas tardías, evidencia una incerteza e inseguridad jurídica, ya que esa información resulta imprescindible para establecer el punto de partida del cómputo del mes inicial, situación que impide establecer, si el auto de apertura del procedimiento o formulación de cargos del cinco de mayo de dos mil veintiuno, notificado a la endilgada en esa misma data, se realizan dentro de ese plazo fatal de un mes de caducidad, debido al tiempo tan prolongado, impreciso e indeterminado, entre la fecha de inicio y finalización de la visita al Juzgado de Familia de Heredia. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04344-2021)

Dejando claro que la incerteza de la fecha en que el Tribunal de la Inspección Judicial resulta imposible continuar el proceso, con respecto a estos hechos. Por otro lado, en lo que respecta a los otros dos hechos el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

En lo que respecta a las otras dos conductas atribuidas a la acusada, consistentes en no cumplir la cuota de expedientes diarios, en el mes de diciembre de dos mil veinte, y los meses de enero, febrero y marzo de dos mil veintiuno, y un atraso en la itineración de los expedientes 20-000267-0925-PA y 20-001015-0503-PA, consta en el expediente, que al consultarle a la Inspectora Judicial Asistente Andrea Camacho Mora, la fecha en que realizó la revisión del escritorio virtual de la coordinadora judicial, dicha profesional en oficio del dieciséis de abril, informó que esa labor la había realizado el día diecisiete de marzo; por lo que aún y cuando el órgano instructor designado, en resolución de las diez horas quince minutos del veinte de abril, realiza una diligencia previa solicitando información a la inspectora y a la jueza coordinadora del citado despacho judicial, lo cierto es que tomando como punto de partida el diecisiete de marzo, para ese

momento ya se había superado el mes inicial, todas las fechas de dos mil veintiuno. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04344-2021)

Por todo lo anterior es que el TIJ considera que en todos los casos el plazo de caducidad del artículo 211 de la LOPJ ya se había dado por lo que da sin lugar la causa seguida contra la funcionaria.

42.RESOLUCIÓN: N.º 04245-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute el proceso disciplinario llevado contra una funcionaria del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, ocupaba el puesto de guía canino de la Unidad Canina del OIJ. La defensa de la parte investigada alega la nulidad del traslado de cargos por considerar que no se dejan claros los hechos que se le imputan a lo que el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

Para este Órgano Disciplinario, no queda duda que el texto anterior carece de una debida imputación, ya que como bien lo sostiene el recurrente, no se consignó en qué consistieron las correcciones excesivas e inadecuadas en las que presuntamente incurrió el acusado [Nombre 001], es decir no se especifica cuáles fueron las acciones que cometió, recurriendo además a una redacción totalmente confusa, sin precisar tampoco en que consistió la afectación concreta aparentemente causada al can y el perjuicio para el Organismo de Investigación Judicial. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04245-2021)

Por considerar las palabras que describían los hechos por los que se le investigan como amplias y poco precisas y tomando en cuenta que el traslado de cargos debe lo más claro posible el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

Por lo antes indicado, para esta Cámara el traslado de cargos confeccionado en esta sumaria, carece de elementos imprescindibles para una debida imputación, lo cual afectó el derecho de defensa del acusado y por ende el debido proceso, ante la imprecisión en la redacción del hecho acusado, al acudir a vocablos que resultan insuficientes para garantizar una debida imputación. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04245-2021)

Al considerar que el traslado de cargos es nulo y que no se detiene el conteo del plazo de caducidad contemplado en el artículo 211 de la LOPJ el TIJ manifiesta que:

Atendiendo a la nulidad declarada, resulta innecesario ordenar el reenvío de la causa al despacho de origen, para una nueva formulación de cargos, ya que en esta etapa procesal no es posible subsanar el yerro en que se incurrió. Lo anterior es así, ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Jefatura o el Órgano con competencia disciplinaria, cuenta con un mes a partir de que tiene conocimiento de los hechos para confeccionar el traslado de cargos, en el caso concreto a esta fecha se ha superado con creces ese plazo fatal y por ende operó la caducidad de la potestad disciplinaria, de ahí que a nada conllevaría la remisión de las diligencias. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04245-2021)

Por todo lo anterior el Tribunal de la inspección Judicial deja sin lugar el proceso disciplinario por considerarlo caduco.

Del año 2021:

43.RESOLUCIÓN: N.º 04180-2021

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute el proceso disciplinario llevado contra una funcionaria del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, ocupaba el puesto de Técnico Judicial. La defensa del investigado alega la nulidad del traslado de cargos por considerar que los hechos son poco precisos e insuficientes a lo que el Tribunal de la Inspección Judicial manifiesta:

De acuerdo con el marco fáctico descrito, para este Tribunal no queda duda que el traslado de cargos confeccionado al encausado [Nombre 001] no cumple con los requisitos necesarios para una correcta acusación, incurriéndose en una narración de circunstancias propias del trámite de un proceso judicial, y aún y cuando los mismos consten en el expediente sobre el cual versa la investigación, no suplen la obligada imputación de cargos, situación que esta Cámara en su condición de Órgano Superior en esta instancia no puede pasar por alto, resultando igualmente inaceptable que se haga referencia en el acto final impugnado a hechos no contenidos en la acusación, para establecer la fecha en la cual inició el retraso que se reprocha, por lo que se comparten los cuestionamientos que al respecto formula la recurrente en este motivo de agravio. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04180-2021)

En consideración a lo anterior es que el Tribunal de la Inspección Judicial determina que el traslado de cargo no cumplió con los requisitos necesarios que el son propios para garantizar el derecho a la defensa. En consonancia de lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial manifiesta sobre la caducidad que:

Atendiendo a la nulidad declarada, resulta innecesario ordenar el reenvío de la causa al despacho de origen, para una nueva formulación de cargos, ya que en esta etapa procesal no es posible subsanar el yerro en que se incurrió. Lo anterior es así, ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Jefatura o el Órgano con competencia disciplinaria, cuenta con un mes a partir de que tiene conocimiento de los hechos para confeccionar el traslado de cargos, en el caso concreto a esta fecha se ha superado con creces ese plazo fatal y por ende operó la caducidad de la potestad disciplinaria, de ahí que a nada conllevaría la remisión de las diligencias. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04180-2021)

Por ello da sin lugar el proceso disciplinario dando a lugar la caducidad de la potestad disciplinaria contemplada en el artículo 211 de la LOPJ que la determina en un mes.

44. RESOLUCIÓN: N.º 03413-2021

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra una funcionaria del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Jueza. La defensa de la investigada plantea la nulidad de la notificación, ya que nunca se le hizo de forma personal, sino que se le notificó mediate correo electrónico que ella no había proporcionado con ese fin y, por ello, alega que la caducidad del proceso ya había operado. En vista de la petición de la defensa de la

parte investigada y en vista del expediente el Tribunal de la Inspección Judicial manifiesta que:

Las presentes diligencias de investigación se iniciaron con la denuncia interpuesta por la señora [Nombre 002], en fecha catorce de junio del dos mil veintiuno, confeccionando el respectivo traslado en cargos en fecha veintitrés de junio del dos mil veintiuno, no siendo posible realizar su notificación de forma personal, por lo que el día catorce de julio del dos mil veintiuno, fue comunicado a la cuenta de correo electrónico personal e institucional de la encausada, quien finalmente se apersonó a la presente causa, hasta el veintisiete de julio del dos mil veintiuno. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03413-2021)

Menciona el Tribunal de la Inspección Judicial que la pieza acusatoria tiene que ser necesariamente notificada de forma personal y en vista que en el presente caso esto no se realizó de esa manera menciona:

De esta manera, resulta claro que tal acto de comunicación resulta lesivo a lo dispuesto por los ordinales 19 inciso a de la Ley de Notificaciones Judiciales y 243 de la Ley General del Administración, los cuales señalan que el auto inicial debe notificarse de forma personal. Siendo así, se declara la nulidad del acta notificación realizada el catorce de julio del dos mil veintiuno, el cual comunicó el auto de apertura en el correo electrónico de la investigada. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03413-2021)
(Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03413-2021)

Lo anterior resulta de especial importancia debido a que la notificación del traslado de cargos es el acto que da inicio al plazo de caducidad contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, como lo menciona el TIJ:

En otro orden, en vista que el traslado de cargos no se comunicó dentro del plazo dispuesto por la norma (1 mes), y siendo que la acusada se apersonó una vez transcurrido ese término, ante ese cuadro fáctico, lo procedente, de conformidad con el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial

es declarar la caducidad de la presente causa disciplinaria. En vista de la caducidad que ha operado, en esta causa, se ordena testimoniar piezas ante la Inspección Judicial para que se investigue los motivos de la misma. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03413-2021)

Por todo lo anterior el TIJ anula la notificación lo que hace que caduque el proceso dejándolo sin lugar.

45.RESOLUCIÓN: N.º 03220-2021

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra una funcionaria del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Investigadora 1. La defensa de la parte investigada plantea la caducidad de la potestad disciplinaria mencionado:

Al respecto, alegan los recurrentes, que en el traslado de cargos se reprocha las llegadas tardías del diez y veintisiete de junio del año dos mil diecinueve; y la notificación de esa resolución de traslado se realiza a las trece horas veinte minutos del día once de julio de ese año. Que de acuerdo con las copias del Registro de Asistencia del día diez de junio, se aprecia claramente la firma y sello de la Jefatura, sea del licenciado [Nombre 003], en razón de la revisión diaria del control de asistencia; por ello está claro que el citado profesional como órgano con potestad disciplinaria, tuvo conocimiento desde ese mismo día de la llegada tardía atribuida a la encausada, y no desde que la servidora Jessica Roldán Briceño le remitió el reporte de asistencia. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03220-2021)

Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial no considera que hubiera caducado en su totalidad la potestad disciplinaria por lo siguiente:

En razón de lo antes señalado, al tratarse de faltas de mera constatación, si la jefatura tuvo pleno conocimiento de las llegadas tardías el mismo día en que acontecieron, a partir de esa data empezaba a correr el plazo inicial del mes contenido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por lo que el traslado de cargos, así como la ampliación y su respectiva notificación, debían concretarse a más tardar el diez de julio y el nueve de agosto de dos mil diecinueve, según cada tardía acusada. A pesar de lo anterior, el traslado de cargos del diez de julio, se notificó el día siguiente sea el once; y la ampliación por la tardía injustificada del nueve de julio se realiza el veintitrés de agosto y se notifica en esa misma data, todas las fechas de dos mil diecinueve, (ver folios 10, 13, 14 y 15 del expediente). (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03220-2021)

Por lo que el TIJ no ordena el arco del proceso puesto que falta pronunciamiento con respecto a las llegadas tardías

46. RESOLUCIÓN: N.º 03056-2021

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra una funcionaria del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Auxiliar de la Fiscalía de Fraudes. La defensa del investigado alega la caducidad de la potestad disciplinaria por considerar que desde el momento que se conocieron

los hechos por parte del Órgano Instructor hasta que se le notificó y había transcurrido el mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, menciona

Sostiene, de conformidad con lo que dispone el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en autos ha operado la caducidad en razón de que desde el 29 de julio de dos mil veinte, el señor [Nombre 021], Fiscal Adjunto de la Fiscalía del Primer Circuito Judicial de San José, puso en conocimiento de la Unidad de Inspección Fiscal los hechos que se le imputan; pese a ello, es hasta el día 03 de setiembre de dos mil veinte, en que se le notifica el auto de traslado de cargos por parte de la Inspección Judicial. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03056-2021)

Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial resuelve de forma diferente, no considera que haya operado el plazo de caducidad del mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, por lo siguiente:

En el caso concreto, el proceso disciplinario 20-000399-0031-DI, se instruye por parte de este órgano disciplinario a partir de la comunicación emitida por la Unidad de Inspección Fiscal. Esa Unidad, mediante resolución N.º 548-2020 de las dieciséis horas del 18 de agosto de dos mil veinte, declara su incompetencia para conocer de las supuestas conductas irregulares por parte del encausado [Nombre 001]. El proceso ingresó a este despacho el propio día dieciocho de agosto de dos mil veinte y, mediante resolución de las dieciséis horas cuarenta y cuatro minutos del diecinueve de agosto de dos mil veinte, un día después, el órgano instructor ordena pruebas que consideró necesarias para la determinación de la procedencia de la apertura del proceso disciplinario, siendo que una vez recibidas, emitió la resolución de las dieciséis horas siete minutos del tres de setiembre de dos mil veintiuno, auto de traslado de cargos, mismo que le fue notificado al aquí encausado el día cuatro de setiembre de dos mil veinte. Como puede colegirse, una vez que los datos son de conocimiento por esta instancia administrativa (19 de agosto de 2020) hasta la fecha de la notificación (04 de setiembre de 2020), no transcurrió el plazo exigido por la norma del artículo 211 de Ley Orgánica

del Poder Judicial) y por ende, la caducidad alegada se rechaza. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03056-2021)

Por considerar que el plazo empieza a correr cuando el órgano Instructor tuvo conocimiento de los hechos y no antes es que se determina que la caducidad en este caso no ha operado.

47. RESOLUCIÓN: N.º 02161-2021

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra varios funcionarios del Poder Judicial. La defensa de los investigados alega la excepción de caducidad de la potestad disciplinaria por considerar que contraviene el plazo de un mes desde que conoce de los hechos, plazo contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, y el artículo 414 del CT.

Arguye, que en el caso en estudio, la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial, el 2 de octubre de 2019, recibió queja por parte del señor [Nombre 015] y la señora Directora Ejecutiva, mediante el oficio 4815-DE-2019, traslada a la Inspección Judicial la queja interpuesta; lo anterior en fecha 8 de octubre de 2019, por lo que considera que el referido mes iniciaba el 9 de octubre de 2019 y finalizaba el 9 de noviembre de ese mismo año. Expresa, que si bien conoce la posibilidad de la administración de realizar actos preliminares a la apertura de un procedimiento disciplinario, en el caso que nos ocupa no se evidencia que se haya dictado resolución ordenando la apertura de una investigación preliminar. Señala, que deben respetarse las garantías del Debido Proceso y Derecho de Defensa y que al no haberse dictado

resolución alguna que ordenara la investigación preliminar, el plazo del mes nunca se suspendió y la acción disciplinaria prescribió. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02161-2021)

Además, la defensa de la parte investigada señala que de tomarse los actos previos realizados por parte de la Auditoría Judicial del Poder Judicial como investigación preliminar debería realizarse en un plazo razonable y justificado sin que se pueda extender más allá de lo estrictamente necesario, sin embargo, esa investigación duró más de un año por lo que lo considera desproporcionado y excesivo. El Tribunal de la inspección Judicial en vista de todo lo que manifiesta la defensa de los investigados considera que:

De lo anteriormente expuesto por el señor [Nombre 002] , se tiene que previo estudio minucioso del asunto que nos ocupa, se extrae que por medio de resolución de las once horas y treinta y ocho minutos del catorce de octubre de dos mil diecinueve, se ordenó investigación preliminar comisionada en la Auditoría Judicial, para que de manera posterior, la Auditoría Judicial en fecha ocho de setiembre del año dos mil veinte, remitiera informe de relación de hechos producto de la evaluación realizada, sobre la Contratación directa del Servicio Médico de Empresa en la [Nombre 007] ; informe que sirvió de base al Tribunal de la Inspección Judicial y de donde se extraen los elementos necesarios para realizar la acusación a los encausados. Por lo anterior, se tiene por parte de este Tribunal, que efectivamente existió un acto interruptor de la extinción de la acción disciplinaria. Por otro lado, efectivamente la investigación preliminar se ordenó en resolución del catorce de octubre de dos mil diecinueve y que el informe correspondiente fue remitido el ocho de setiembre de dos mil veinte, tal y como lo expone el encausado [Nombre 022]; sin embargo, el informe rendido y las diligencias realizadas justifican el tiempo que transcurrió para la rendición del informe de relación de hechos relacionado con la Contratación directa del Servicio Médico de Empresa en la [Nombre 007] . Por lo tanto, siendo que el traslado de cargos fue dictado en fecha diez de setiembre de dos mil veinte y el último

de los encausados fue notificado en fecha dieciséis de setiembre del dos mil veinte, sea dentro del plazo del mes, el cuál tal y como se indicó empezó a contabilizarse el ocho de setiembre del dos mil veinte, se rechaza la excepción presentada. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02161-2021)

Se deja claro que el TIJ considera que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, empieza a correr hasta el momento en que el órgano instructor tiene conocimiento de los hechos y no antes por lo que la investigación preliminar a pesar de haber durado aproximadamente un año no hace que caduque ese plazo por lo que el TIJ no da a lugar el incidente de caducidad.

48. **RESOLUCIÓN:** N.º 03809-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra una funcionaria del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Inspectora Judicial Asistente del TIJ. Se menciona que la investigada alega la nulidad del trasado de cargos y que por ello ha operado la caducidad del proceso. Alega la investigada que según el artículo 211 de la LOPJ:

...se encuentra caduco, puesto que si se observa minuciosamente las diligencias efectuadas por el órgano decisor de dicho asunto, las conclusiones presentadas por la defensa técnica del investigado fueron presentadas en fecha 29 de mayo de este año, que valga aclarar este escrito es donde se alegó la presunta nulidad de traslado de cargos que mi persona efectuó en su oportunidad, siendo que es desde dicha fecha, que el órgano

decidor contaba con los elementos circunstanciales para resolver lo correspondiente y corría el mes establecido, tal actuación se realizó hasta en fecha 30 de junio de 2020, siendo que ya para dicho momento habría sobrepasado el mes que tenía el órgano decisor para ordenar lo aquí conocido, dicho traslado de cargos contra mi persona se notifica hasta el 7 de julio de este año. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03809-2020)

Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial difiere con la posición de la investigada puesto que:

...si bien es cierto la licenciada [Nombre 012], manifestó la nulidad del traslado de cargos en su escrito de alegato de conclusiones de fecha 29 de mayo de 2020, lo cierto es que se entra a conocer sobre dichos alegatos cuando el órgano decisor conoce por el fondo y emite el acto final, y es a partir de ese momento que se cuenta con el mes de plazo para realizar el acto inicial del procedimiento. En la causa número 19-001609-0031-IJ, se dictó acto final en fecha 30 de junio de 2020 mediante voto número 2020-002064 y es a partir de esa fecha que el Tribunal cuenta con el mes para iniciar formalmente el procedimiento, por lo que siendo que el traslado de cargos es de fecha siete de julio de dos mil veinte, y notificado en ese mismo día, sea dentro del mes inicial, se rechaza la incidencia presentada por parte de la licenciada [Nombre 001]. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03809-2020)

En vista de lo anterior queda claro que la posición del TIJ con respecto al momento en el que empieza a correr el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, es cuando el Órgano Instructor tiene conocimiento de la totalidad de los hechos necesarios para poder emitir un criterio.

49. **RESOLUCIÓN:** N.º 03683-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra una funcionaria del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de técnica judicial 1 del Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica.

La parte investigada alega la caducidad del proceso según el artículo 211 de la LOPJ, por considerar:

...por cuanto los hechos que se le acusan en el presente proceso fueron de conocimiento del Tribunal de la Inspección Judicial desde el quince de abril de dos mil veinte. Que si bien el Voto número 2020-1904, dictado por el Tribunal de la Inspección Judicial que anula el traslado de cargos confeccionado por ella el catorce de junio del dos mil diecinueve dentro del proceso disciplinario 19-001578-0031-IJ, fue dictado el dieciocho de junio de dos mil veinte, los hechos que se utilizaron como fundamento para acoger y sustentar dicha nulidad, son los mismos hechos que se le están acusando, y fueron los expuestos por el Defensor Público de la señora [Nombre 007], en la comparecencia oral de fecha quince de abril de dos mil veinte, por lo tanto fue en esa fecha que el Tribunal de la Inspección Judicial se impuso de los hechos que dan origen a este proceso disciplinario. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03683-2020)

Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial difiere por considerar que el plazo de un mes no se había dado por lo que menciona:

Si bien la defensa técnica de la denunciada en el expediente número 19-001578-0031-IJ, cuando se realizó la audiencia oral y privada de recepción de prueba el día quince de abril de dos mil veinte, interpuso la nulidad del traslado de cargos confeccionado por la aquí endilgada [Nombre 001], no resulta correcto establecer dicha fecha como punto de partida del cómputo de la caducidad. Lo anterior, por cuanto en esa oportunidad, el Tribunal a

cargo de la diligencia se limitó a escuchar los argumentos en los cuales el señor defensor sustentaba la nulidad que invocaba, sin realizar la revisión del asunto, de ahí que no existió pronunciamiento al respecto por parte de alguno de los integrantes, pues ello se reservó para cuando se analizara el fondo del asunto como en efecto sucedió. El hecho que la defensa técnica en el expediente 19-001578-0031-IJ, aprovechara la oportunidad de oponer la nulidad en la recepción de prueba, no implica per se, que desde ese momento se debía iniciar la investigación sobre la invocada nulidad, por cuanto como se indicó, en ese momento no se había establecido que la defensa tuviera razón en sus argumentos. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03683-2020)

El TIJ menciona que el plazo de caducidad de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ:

... inicia a partir de la emisión del Voto N ° 2020-1904 del dieciocho de junio de dos mil veinte, pues fue hasta ese momento en que se realiza el análisis jurídico respecto a la procedencia o no de la nulidad del traslado de cargos confeccionado por la aquí endilgada [Nombre 001], declarándose la misma y ordenando el testimonio de piezas a fin de investigar lo sucedido. Tomando ésta última data como punto de partida para el cómputo del mes para la confección y notificación del traslado de cargos en esta sumaria, se tiene que ambas diligencias debían concretarse a más tardar el dieciocho de julio, por lo que al haberse realizado el veintitrés de junio, ambas fechas de dos mil veinte, evidentemente se hizo dentro del mes y por ello lo procedente es rechazar la caducidad invocada. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03683-2020)

Entonces, por considerar que el plazo de un mes del artículo 211 de la LOPJ, empieza acorrer hasta el momento por considerar que en los alegatos de la parte se limitó a escucharlos sin entrar analizar la veracidad de estos.

50. RESOLUCIÓN: N.º 03295-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra una funcionaria del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de técnica judicial 1 del Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica. La parte investigada alega la caducidad de la potestad disciplinaria, plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, por lo que esta parte menciona:

Lo anterior por cuanto indica que la [Nombre 008] tuvo conocimiento del proceso 14-001232-0472-PE, el día veintitrés de enero de dos mil veinte, ya que según constancia suscrita por [Nombre 014], se remite CD donde consta dicho expediente, y el traslado de cargos se confecciona hasta el veinte de abril y se le notifica de forma personal el día veintisiete de ese mes, ambas fechas de dos mil veinte. Alega que perfectamente se pudo haber realizado el traslado dentro del mes otorgado por ley para iniciar válidamente la potestad disciplinaria, y no esperar de forma injustificada aproximadamente tres meses para ello. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03295-2020)

Sin embargo, el TIJ considera que el plazo de caducidad del artículo 211 de la LOPJ, no operó puesto que:

Si bien es cierto la copia del expediente penal número 14-001232-0472-PE, sobre el cual versa esta sumaria, se recibió en la [Nombre 008] el veintitrés de enero de dos mil veinte, debe tenerse presente que la misma fue gestionada por el Oficial de Inspección, quien la requería para rendir su informe en la causa disciplinaria 19-001049-0031-IJ, lo cual se concreta el

trece de abril de ese año. Por otra parte, valga resaltar, que la copia del citado proceso penal no llega al Órgano Instructor de esa causa, ya que la misma se había trasladado al área de investigación, por lo que el instructor estaba a la espera del resultado de la investigación preliminar, a fin de determinar el trámite que se debía seguir. Sumado a lo antes señalado, como bien lo hace ver el encausado, el plazo del mes inicial para la confección y notificación del traslado de cargos, inicia a partir del momento en que quien deba hacerlo tenga conocimiento de los hechos; en este punto, debe señalarse que ello será así, en el tanto se haya individualizado a la persona o personas responsables y se cuente con los elementos imprescindibles de modo, tiempo y lugar, que le permita una acusación debidamente circunstanciada. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03295-2020)

Por considerar que la investigación era extensa y minuciosa además de considerar que el expediente sobre el que versa la investigación estuvo en estudio en varias oficinas antes que en el Órgano competente es que el Tribunal de la Inspección Judicial considera:

De acuerdo con lo anterior, si la causa que nos ocupa inicia en razón del testimonio de piezas ordenado en la citada resolución de las catorce horas y cuatro minutos del catorce de abril de dos mil veinte, dictada en el expediente disciplinario N.º19-001049-0031-IJ, el plazo del mes inicial debe computarse a partir de esa data, por lo que el traslado y su respectiva notificación debían concretarse a más tardar el catorce de mayo del año en curso; de ahí que si en el caso en estudio, cada diligencia se realiza por su orden, el veinte y veintisiete de ese mes y año, no operó la caducidad de la potestad disciplinaria. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03295-2020)

51. RESOLUCIÓN: N.º 03302-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Jefe de la Delegación Regional del OIJ de Santa Cruz. La parte investigada alega la caducidad de la potestad disciplinaria por considerar que:

En escrito de contestación al auto de apertura, el acusado [Nombre 001], interpuso excepción de prescripción, indicando que los hechos acusados en principio sucedieron el día 17 de agosto del 2019, que la Inspección Judicial dio trámite al expediente dictando auto de apertura de proceso disciplinario mediante resolución de las trece horas y veintisiete minutos del dieciocho de setiembre del dos mil diecinueve, que incluso es notificado hasta fecha diecinueve de setiembre del mismo año, sea que entre la supuesta comisión de los hechos, la apertura del procedimiento disciplinario y la debida notificación, ha transcurrido un mes y dos días, por lo que en razón de lo anterior este proceso se encuentra prescrito y así solicita que se declare. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03302-2020)

Sin embargo, el TIJ no concuerda con esta posición y sobre el instituto de la caducidad de un mes del artículo 211 de la LOPJ, sobre toca varios puntos importantes

Ese plazo del mes inicial para la confección y notificación del del auto de apertura o traslado de cargos, inicia a partir del momento en que quien deba hacerlo, tenga conocimiento de los hechos, ello será así siempre que se haya individualizado a la persona o personas responsables y se cuente con los elementos imprescindibles de modo, tiempo y lugar, que permita confeccionar una acusación debidamente circunstanciada. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03302-2020)

Ya sobre el caso en concreto se menciona que desde que los hechos ocurrieron el 17 de agosto de 2010 y se mantiene en investigación hasta que el 16 de septiembre del mismo año se remite el informe al Tribunal de la Inspección Judicial por lo que el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

El asunto es recibido en la Inspección Judicial el 16 de setiembre del año anterior, por lo que el mes inicial debe computarse a partir de esa data al haberse declarado incompetente la Jefatura, dada la gravedad de los hechos y de conformidad con el numeral 185 citado. En consecuencia, el auto de apertura de procedimiento disciplinario y su debida notificación debían concretarse a más tardar el 16 de octubre del 2019, de ahí que habiéndose confeccionado el 18 de setiembre del 2019 y notificado el 19 de ese mes, no operó la caducidad de la potestad disciplinaria. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03302-2020)

Entonces, es por considerar que es hasta el momento en que el órgano competente tiene conocimiento de los hechos es que empieza a correr el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, por ello es que no se ha dado a lugar el incidente.

52. RESOLUCIÓN: N.º 03248-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso, se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Custodia de detenidos. El propio TIJ entra a conocer de manera oficiosa la excepción de caducidad de la potestad disciplinaria fundamentada en el artículo 211

de la LOPJ, en el plazo de un mes que es puntualmente para los funcionarios judiciales. Se menciona que la presente causa inicia por un correo electrónico remitido por Unidad de Investigación y Control de Calidad de la Dirección de Gestión Humana en el cual se le informa de la existencia de los hechos llevados contra la investigada, sin embargo:

Atendiendo a que no se contaba con copia del proceso de cobro, el Órgano Instructor mediante resolución de las dieciséis horas y veintitrés minutos del catorce de mayo de dos mil veinte, solicitó al citado Juzgado la remisión de copia digital del expediente número 20-001589-1170-CJ, las cuales según consta en el expediente electrónico, se remitieron el día quince de ese mes y año, siendo a partir de esta data cuando empezó a correr ese plazo del mes para proceder con el traslado de cargos y su efectiva notificación a la acusada, por lo que vencía el quince de junio de ese año. Conviene precisar, si bien la encausada se apersona mediante un escrito de fecha ocho de julio de dos mil veinte, visible a folios 75 y 76 del expediente, mismo que es en apariencia redactado por quien se presenta como su hija, la señora [Nombre 007] pero igual viene suscrito por la señora [Nombre 001] , es claro que dicho apersonamiento se realiza superado el plazo de caducidad previsto por la norma contenida en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pues a esa fecha incluso, había transcurrido un mes y veintiocho días desde que se había recibido la copia del expediente de cobro judicial. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03302-2020)

Por lo anterior es que se considera caduca la potestad disciplinaria y por ello se ordena el archivo del expediente electrónico y no se emite criterio sobre el fondo, para concluir el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que nunca se le logra notificar al investigado y es por ello que el plazo operó.

53. RESOLUCIÓN: N.º 03129-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Profesional 2 del Área de Coordinación y Mejoramiento del Primer Circuito Judicial de San José. El Tribunal de la Inspección Judicial entra a conocer sobre la nulidad de la notificación de manera oficiosa y menciona que a pesar de que se intentó múltiples veces realizar la notificación de forma personal no fue posible por lo que se realizó mediante correo electrónico, sobre esto el Tribunal de la Inspección Judicial menciona:

En razón de lo antes expuesto, en criterio de esta Cámara, la notificación del traslado de cargos al endilgado [Nombre 001], en dos cuentas de correo que se desconoce si fueron registradas por él para esos efectos, pues no fue indicado por la Dirección de Gestión Humana y además carecen de fecha de registro, violentó el derecho de defensa del endilgado, al realizarse de forma contraria a lo que expresamente se ha establecido para este tipo de actuaciones procesales, según se expuso en líneas precedentes. Sumado a lo antes señalado, se tiene que el citado servidor no se apersonó a este proceso, por lo que ante esa circunstancia, no puede determinarse la eficacia del acto administrativo, según los términos del artículo 140 de la Ley General de Administración Pública. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03129-2020)

Por ello el TIJ declara nula la notificación realizada al funcionario y debido a ello considera que sobrevino el plazo de caducidad contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, tras mencionar que la caducidad se puede declarar de oficio menciona que:

Atendiendo a que no se contaba con copia del proceso de cobro, el Órgano Instructor en resolución de las trece horas y doce minutos del dieciséis de abril de dos mil veinte, solicitó al citado juzgado la remisión de copia digital del expediente número 19-016605-1044-CJ, las cuales según consta en el expediente electrónico, se remitieron el día diecisiete de ese mes y a o, siendo a partir de esta data cuando comenzó a correr ese plazo del mes para proceder con el traslado de cargos y la efectiva notificación al acusado, por lo que vencía el diecisiete de mayo de ese año. Ahora bien, tal como se indicó supra, el encausado [Nombre 001] no se apersonó al proceso, siendo que al haberse tenido por no practicada la notificación del traslado de cargos, por los motivos dichos, evidentemente para esta fecha se ha superado con creces el plazo del mes contenido en el referido numeral 211, pues han transcurrido más de cinco meses, desde que se recibió la copia del citado expediente de cobro, en consecuencia operó la caducidad de la potestad disciplinaria, y en virtud de ello, lo procedente conforme a Derecho es declarar sin lugar la presente causa disciplinaria seguida contra el servidor [Nombre 001], y ordenar el archivo electrónico del expediente. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03129-2020)

Por la nulidad de la notificación del traslado de cargos es que el TIJ considera que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, ya se había dado, declarando sin lugar la causa.

54. RESOLUCIÓN: N.º 02964-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Jueza 4 en el TCACH. La parte investigada interpone la excepción de caducidad de la potestad disciplinaria contemplada en el artículo 211 de la LOPJ, basado en la nulidad de la notificación de traslado de cargos ya que se realizó mediante correo electrónico, sobre lo anterior el TIJ menciona:

En ese orden, siendo que la resolución de las diez horas y trece minutos del veintidós de agosto del año dos mil diecinueve, constituía ese acto inicial o traslado de cargos, su comunicación debía realizarse forzosamente, en estricta sujeción a las normas relativas a la notificación de forma personal, lo anterior atendiendo que debía garantizarse que la aquí encausada tuviera conocimiento efectivo de los hechos que le eran endilgados, en aras de proteger el derecho de defensa que le asiste a lo largo del proceso. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02964-2020)

Por ello y por considerar que se va a notificar el traslado de cargos mediante correo electrónico debe hacerse únicamente si la apersona lo aportó con ese fin, por lo anterior la notificación es nula y sobre la caducidad de la potestad disciplinaria el Tribunal de la Inspección Judicial, después de mencionar que la fecha del 14 de agosto se presentaron, en totalidad, los hechos, menciona:

Siendo a partir de esa fecha (14 de agosto del 2019) que inicia el cómputo de un mes para emitir y notificar el respectivo auto inicial en aplicación del numeral 211 citado, plazo que venció el catorce de setiembre del presente año. Partiendo de la insustituible necesidad de realizar un traslado de cargos acorde con el ordenamiento jurídico aplicable, es evidente que dentro del plazo autorizado en la norma (1 mes), no se realizó la comunicación efectiva del auto inicial, por lo que dicho período fue consumido y por ello, el presente proceso se encuentra caduco, toda vez que la encausada se apersonó al proceso hasta el 16 de setiembre del 2019, es decir, dos días después de que el plazo mensual a que se ha hecho referencia, acaeció. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02964-2020)

Por ello considera el TIJ que el plazo mensual del artículo 211 de la LOPJ, ya acaeció.

55. RESOLUCIÓN: N.º 02773-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Jueza 3 del Juzgado Penal de Puntarenas. El TIJ de forma oficiosa entra a conocer sobre la nulidad de la notificación del traslado de cargos que resulta relevante puesto que es en ese momento cuando concluye el plazo de caducidad contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, dicho plazo es de un mes, sobre la notificación del traslado de cargos el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

En ese orden, siendo que la resolución de las nueve horas y cincuenta y uno minutos del quince de mayo de dos mil veinte, constituía ese acto inicial o traslado de cargos, su comunicación debía realizarse forzosamente, en estricta sujeción a las normas relativas a la notificación de forma personal, lo anterior atendiendo que debía garantizarse que la aquí encausada tuviera conocimiento efectivo de los hechos que le eran endilgados, en aras de proteger el derecho de defensa que le asiste a lo largo del proceso. De un estudio de los autos, se infiere que en fecha once de junio del presente año, la notificación de ese acto inicial por parte de este órgano administrativo, se realizó mediante los correos electrónicos -personal y laboral de la accionada- ([...] y [...]) lo cual, en criterio de quienes integran esta Cámara, violentó ese

derecho y se apartó de la correcta diligencia de este tipo de actuaciones procesales, toda vez que no consta en autos que tal dirección electrónica haya sido proporcionada por la encausada con ese fin, tal como lo establecen los reglamentos internos del Poder Judicial. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02773-2020)

Por no haberla realizado de forma personal esa primera notificación y por no haberse asegurado que se correo hubiera sido aportado con el fin de que se le notifique sobre los procesos seguidos contra ella es que se considera que esta notificación no es válida. Por otro lado, en lo que respecta a la caducidad de la potestad disciplinaria el TIJ menciona que es el artículo 211 de la LOPJ, el que señala el plazo que se debe seguir para los funcionarios judiciales, en atención al artículo el Tribunal menciona:

En el caso concreto, la presente sumaria se instruye a partir del once de mayo del 2020, cuando la Dirección de Gestión Humana comunicó al órgano disciplinario la existencia del proceso de cobro judicial incoado en contra de la acusada, siendo a partir de esa fecha que inicia el cómputo de un mes para emitir y notificar el respectivo auto inicial, plazo que venció el once de junio del presente año. Partiendo de la insustituible necesidad de realizar un traslado de cargos acorde con el ordenamiento jurídico aplicable, es evidente que dentro del plazo autorizado en la norma (1 mes), no se realizó la comunicación efectiva del auto inicial, por lo que dicho período fue consumido y por ello, el presente proceso se encuentra caduco. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02773-2020)

Por todo lo anterior el TIJ menciona que el vicio en la notificación violenta el debido proceso y que debido a la nulidad de la notificación acaeció el plazo de caducidad de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ.

56. RESOLUCIÓN: N.º 02064-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del Poder Judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Inspectora Judicial Asistente. La parte investigada alega la nulidad del traslado de cargos por ser:

Afirma, que el traslado de cargos del presente proceso incurre en el vicio de no realizar una imputación debida al encausado [Nombre 001], por cuanto en ningún momento expone de manera clara, precisa y concreta los supuestos hechos que se le pretenden endilgar, pues en ninguna de las fechas en las que aparentemente su representado incurrió en llegada tardía, se plasma concretamente cual fue la hora exacta de llegada de su representado para ser considerada de tal manera, existe una evidente ausencia de precisión en la formulación del traslado de cargos al omitirse indicar de manera expresa y clara cuál fue la hora de ingreso de su defendido en cada uno de los días acusados, así como tampoco se precisa, de donde se extrae dicha información y dónde se consignó de esta forma. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02064-2020)

El Tribunal de la Inspección Judicial concuerda con la posición de la defensa por vulnerar el derecho de defensa y debido proceso, por ello se declara nulo el traslado de cargos por no cumplir los requisitos mínimos. Debido a lo anterior hace que se entre a conocer sobre la caducidad de la potestad disciplinaria lo que el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

Atendiendo a la nulidad declarada, resulta innecesario ordenar la confección de una nueva formulación de cargos, ya que en esta etapa procesal no es posible subsanar los graves yerros en que se incurrió. Lo anterior es así, ya

que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Órgano con competencia disciplinaria, cuenta con un mes a partir de que tiene conocimiento de los hechos para confeccionar el traslado de cargos, en el caso concreto a esta fecha se ha superado con creces ese plazo fatal y por ende operó la caducidad de la potestad disciplinaria, de ahí que a nada conllevaría la remisión de las diligencias (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02064-2020)

Por lo anterior es que el TIJ considera que el plazo de caducidad de artículo 211 de la LOPJ, ya había acaecido.

57. RESOLUCIÓN: N.º 01625-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Técnico Judicial 3 del TIJ. La parte investigada alega la caducidad de la potestad disciplinaria, sin que en la resolución se ahonde en la posición de esta parte el TIJ hace un breve análisis sobre la caducidad de la potestad disciplinaria, destacando que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, es de caducidad debido que:

Se compele entonces, a una actividad específica –comienzo de las pesquisas-y, por ende, a “contrario sensu”, la inactividad requerida no es genérica, sino, respecto de un determinado comportamiento. Lo anterior, es propio de la caducidad, la cual a su vez se caracteriza, porque generalmente sus plazos son cortos, además de lo indicado, en el sentido que se requiere

de una actividad específica para que no se produzca. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02064-2020)

Después de dejar claro que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, es de caducidad hace referencia al caso en concreto mencionando que:

Para el caso que nos ocupa, refiere la procesada que los hechos acontecieron en el año dos mil dieciocho y como tal el plazo de un mes establecido en la norma citada, ha transcurrido de forma generosa. Para una correcta resolución de este proceso, se hace necesario dilucidar el momento en el cual este órgano disciplinario tuvo conocimiento de los hechos que han dado origen a este proceso disciplinario. Partiendo de la tramitación suscitada dentro del proceso disciplinario número 18-001914-0031-IJ, se aprecia que para el día dieciocho de julio del año dos mil diecinueve, el investigado planteó una actividad procesal defectuosa, gestión que fue acogida por la integración a cargo de la resolución de aquella sumaria disciplinaria, en fecha veintisiete de agosto del año dos mil diecinueve, siendo a partir de esta fecha que se tiene por declarada la actividad procesal defectuosa y de forma consecuente, inicia el plazo dispuesto por el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para ejercer la potestad disciplinaria. Ahora bien, siendo que el acto de apertura se dictó y comunicó a la encausada el día dieciocho de setiembre del año dos mil diecinueve, se ha logrado demostrar que la administración ha iniciado esta causa dentro del mes dispuesto por la norma que rige la materia disciplinaria. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02064-2020)

Por el recuento de fechas que hace el TIJ es que se determina que el plazo de caducidad de la potestad disciplinaria de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, se había dado.

58. RESOLUCIÓN: N.º 01375-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Técnico Judicial 3 del TIJ. La parte investigada interpone un incidente de caducidad de la potestad disciplinaria, por considerar que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, ya se había dado, siendo los argumentos:

...que el día 23 de abril del dos mil diecinueve, pasó el expediente 19-000195-0031-IJ al Inspector Instructor encargado del proceso, expediente en que constaba el informe sobre el presunto incumplimiento del horario laboral reprochado a la servidora [Nombre 007]; por lo que en ese momento dicho funcionario tuvo conocimiento de los hechos que se intiman en su contra según la pieza acusatoria. Sostiene, incluso el día 24 de abril del dos mil diecinueve, el Órgano Instructor tuvo acceso al expediente N.º19-000195-0031-IJ, fecha en que le dio revisión y le giró indicaciones y por ello, es a partir de esa data que debe computarse el plazo de caducidad de la acción. Refiere, sin embargo es hasta el 03 de julio de dos mil diecinueve que se ordena la investigación preliminar en la presente causa disciplinaria, procediéndose a la notificación del auto de traslado de cargos el día 24 de julio del 2019, cuando el plazo del mes que estipula la norma para poner en conocimiento los hechos que se investigan a la persona encausada, había sido superado. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01375-2020)

Sobre lo anterior el Tribunal de la Inspección Judicial menciona que:

En procesos como el actual, resulta necesario diferenciar dos momentos relevantes para computar el inicio de una causa disciplinaria, sean estos,

cuando se produjeron los hechos generadores de la queja y el momento en que los mismos son conocidos por el órgano disciplinario competente para ordenar que se investigaran, cual es para el caso concreto, el Tribunal de la Inspección Judicial. Por tanto, los argumentos planteados por la recurrente no resultan de recibo, pues no se ha producido en las presentes diligencias la caducidad alegada y ante lo expuesto, corresponde a este Tribunal rechazar la excepción planteada. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01375-2020)

Por considerar que el plazo de caducidad de un mes que está contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, empieza a correr cuando el órgano Instructor tiene conocimiento total de los hechos y no en el momento en que se dieron ni en el momento de la denuncia es por lo que no da a lugar el incidente de caducidad de la potestad disciplinaria. En otro orden de ideas la parte investigada alega la caducidad TIJ menciona que:

Como uno de los argumentos conclusivos expuestos por la defensa pública de la encausada, señala que de conformidad con el numeral 200 inciso 10) del Código Procesal Contencioso Administrativo, el cual reformó el numeral 340 de la Ley General de Administración Pública, en el actual proceso disciplinario operó el plazo de caducidad ahí previsto, en virtud de que en su criterio, el órgano instructor permitió transcurriera un plazo sin realizar diligencia alguna y en consecuencia, este permaneció inactivo. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01375-2020)

Menciona que alargar el proceso de forma indefinida sin justificación es contrario a la seguridad jurídica, menciona además que al no haber norma especial ya que el número 211 de la LOPJ, no todo el tema de la inactividad se debe regular mediante el artículo 340 de la LGAP. El TIJ sobre lo anterior menciona que:

Se desprende con toda claridad, que en el actual proceso se han venido respetando los distintos plazos legales contenidos en el numeral 211 de la norma que, como se ha indicado, por resultar de carácter especial para temas

disciplinarios del Poder Judicial, prevalece sobre la normativa general. Atendiendo las consideraciones expuestas, la aplicación en el caso concreto de las disposiciones contenidas en el numeral 340 de la Ley General de Administración Pública como lo señala la defensa pública de la denunciada, resulta improcedente, en tanto el actual proceso se ha venido tramitando conforme las regulaciones establecidas en la normativa antes referida, misma que resulta norma especial y de prioritario acatamiento. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01375-2020)

Incluso menciona el Tribunal de la Inspección Judicial que el reproche no fue planteado en el momento oportuno:

Las anteriores resoluciones reflejan la importancia del oportuno accionar de las partes, en procura de intereses como la planteada por la defensa pública de la denunciada, pues en estas resoluciones se ha hecho ver que de conformidad con el artículo 329 de la misma LGAP, resulta válido el acto administrativo que se dicte luego de la inercia de la Administración, si antes no se reclamó la caducidad. En el caso concreto, la gestión de la representación letrada se realiza hasta tanto el órgano instructor otorgó la audiencia final, propiamente en la etapa de conclusiones. Se verifica entonces, que el presupuesto de la supuesta inactividad invocada desapareció en el momento en que se concedió la referida audiencia, al no haberse alegado de previo, lo cual encuentra sustento con lo prescrito en el numeral 340 inciso 2) de la Ley General de Administración Pública cuando refiere: "... No procederá la caducidad del procedimiento iniciado a gestión de parte... cuando el expediente se encuentre listo para dictar el acto final.". (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01375-2020)

Por todo lo anterior es que el Tribunal de la Inspección Judicial es que no concede la caducidad de la potestad disciplinaria.

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Fiscal Auxiliar de la Fiscalía de Trámite Rápido de San José. La parte investigada interpone el incidente de caducidad de la potestad disciplinaria por considerar que el plazo de caducidad del artículo 211 ya había acaecido, menciona la parte que:

Sostiene que la licenciada [Nombre 017], fungiendo como Fiscal Adjunta de la Primera [Nombre 007] a cargo de la Unidad de Trámite Rápido para la cual laboraba su defendido al momento de los hechos, remitió informe en fecha 09 de enero de 2019, donde se detallaba que desde el 29 de noviembre del 2018 se efectuó informe sobre causas prescritas; que siendo la señora [Nombre 017] superior jerárquico de su defendido, se denota que la misma tuvo conocimiento de la prescripción de las causas penales 17-000695-0648-PE, 17-0000960648-PE, 16-000475-0648-PE, 17-000472-0648-PE y 17-001499-0648-PE. Por lo que al momento en que la Licda. [Nombre 017] emite el informe sobre los resultados obtenidos en observación e intervención de escritorios durante mes de octubre-noviembre 2018, y recibida esa información en la Inspección Judicial el 09 de enero de 2019, ya habían transcurrido más de dos meses, desde el momento en que se tuvo conocimiento del hecho, sin que decidiera comunicarlo sino hasta haber transcurrido sobradamente el plazo legalmente conferido para tales efectos. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00971-2020)

Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial no concuerda con la posición del investigado por lo siguiente:

Lo anterior, por cuanto los hechos fueron puestos en conocimiento de la Inspección el día diez de enero de dos mil diecinueve, sin embargo, en ese momento no se contaba con la información necesaria para confeccionar una formulación de cargos que cumpliera con los elementos indispensables para garantizar el debido proceso. Nótese que la licenciada [Nombre 017 034], únicamente informó sobre los resultados obtenidos en observación e intervención de escritorios durante el mes de octubre-noviembre 2018, de lo cual se rindió informe el 29 de noviembre del 2018, señalándose seis expedientes que prescribieron en el escritorio asignado al Fiscal licenciado [Nombre 001]. La circunstancia apuntada ameritó el dictado de la resolución de las nueve horas y cinco minutos del dieciocho de enero del dos mil diecinueve, en la que se ordenó practicar las diligencias necesarias, solicitando al Juzgado Penal del Primer Circuito Judicial de San José, el estado actual de los expedientes penales con remisión de la sentencia en caso de contar con la misma, así como la solicitud del Ministerio Público, información que se recibió el diecinueve y veintiuno de febrero del año dos mil diecinueve, siendo a partir de esta última data que empezaba a correr el plazo del mes inicial para el traslado de cargos. Partiendo de lo anterior y tomando en cuenta que el traslado y la ampliación de cargos es del cinco de marzo y se notificaron al encausado el seis y doce de ese mes, resulta claro que se respetó ese plazo del mes y por ello la caducidad alegada debe rechazarse. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00971-2020)

Por considerar que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, empieza cuando el Órgano Instructor tiene conocimiento de la totalidad de los hechos que se le imputan por lo que no se le da a lugar el incidente de caducidad.

60. RESOLUCIÓN: N.º 00738-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Técnico Judicial en el Juzgado de Familia de Puntarenas. El defensor del investigado interpone la excepción de caducidad de las faltas de los meses de febrero a mayo del 2019 por considerar que desde esa fecha corría el plazo de caducidad del artículo 211 de la LOPJ, y el traslado de cargos se confeccionó hasta el veinticuatro de junio del mismo año, más de un mes después. Sin embargo, el TIJ menciona que:

Analizados los argumentos en los cuales se sustenta la caducidad planteada, este Tribunal estima que no lleva razón el señor defensor público, por cuanto tal como se desprende de las piezas que conforman el expediente, la presente causa inicia en razón del resultado de una visita realizada al Juzgado de Familia de Puntarenas, del once al trece de junio, y que abarcó el período del primero de febrero al doce de junio, todas las fechas del año dos mil diecinueve, labor en la cual se determinó las omisiones en que había incurrido el servidor denunciado [Nombre 001] , en dicho período. Si bien no se desconoce que las jefaturas de las oficinas y despachos judiciales tienen potestad para aplicar el régimen disciplinario a sus subalternos, y que en este caso por motivos que se desconocen, no se inició causa alguna; esa circunstancia no implica que la Inspección Judicial al haber tenido conocimientos de las omisiones en que había incurrido el acusado [Nombre 001], en su labor de fiscalización y control, y en atención a la competencia otorgada por la Ley Orgánica del Poder Judicial, iniciara la respectiva investigación como en efecto se hizo. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00738-2020)

El Tribunal de la Inspección Judicial agrega que:

Ahora bien, tal como se indicó en líneas precedentes, la visita en el Juzgado de Familia de Puntarenas concluyó el trece de junio de dos mil diecinueve, el resultado y la situación con el citado servidor [Nombre 001], se puso en conocimiento mediante oficio del dieciocho de ese mes y año, sea a escasos cinco días, y ello dio origen al inicio de este expediente, por lo que sería a partir de esta última data, cuando comenzaba a correr el plazo del mes con el cual se contaba para la redacción y notificación del traslado de cargos, diligencias que se realizaron el día veinticuatro de junio de ese año, sea dentro del mes... (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00738-2020)

Entonces, por considerar que el plazo de caducidad de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, empieza a correr cuando el órgano instructor tiene conocimiento de la totalidad de los hechos y que en este caso la jefatura no era el órgano encargado, por ello no se da a lugar el incidente de caducidad interpuesto por la parte investigada.

61. **RESOLUCIÓN:** N.º 00678-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Jueza de Juzgado contravencional. La defensa técnica del encausado interpone un incidente de caducidad por considerar que el plazo de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, ya se había dado por lo siguiente:

Lo anterior por cuanto la Inspección Judicial tuvo conocimiento de los hechos que se investigan, desde el dieciocho de enero de dos mil diecinueve, en razón del correo enviado por la Secretaría General de la Corte, en el cual pone en conocimiento el oficio 478-19 emitido por la Auditoría acerca de la recomendación 4.6 contenida en el Informe N.º 1484-110-SAEE-2017 del 20 de diciembre de 2017, relacionada con el estudio “Mejoramiento del sistema de control interno sobre el registro, actualización y aprobación de la información que se incluye en el Sistema de Obligados Alimentarios y Penal (SOAP)”. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00678-2020)

Se alega que dicho oficio da inicio al plazo de un mes, ya que de ahí se desprenden todos los elementos como lo son las fechas de los hechos, una relación de hechos e incluso un posible funcionario responsable, por considerar esa fecha como punto de inicio es que alega que transcurrió sobradamente el plazo. Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial no concuerda con la posición del encausado por lo siguiente:

Es cierto que la presente causa disciplinaria inicia en atención al oficio N.º478-19, del diecisiete de enero de dos mil diecinueve, remitido por la Secretaría General de la Corte, en correo del día dieciocho de ese mes y año. A dicha comunicación no se le adjuntó documentación alguna, de ahí que se requería obtener información adicional, tal como lo dispuso el Órgano Instructor en resolución de las 13:20 horas del veinticinco de enero de ese mismo año, sea dentro del primer plazo del mes contenido en el citado numeral 211. Lo anterior se justificaba ya que la información contenida en el oficio resultaba insuficiente para proceder con la confección y notificación de un traslado de cargos, por cuanto a pesar de hacerse mención a la aquí denunciada, licenciada [Nombre 001], Jueza Unipersonal, [...] del Juzgado Contravencional de [Nombre 010], nótese que no se adjuntaron los informes relacionados con los hechos objeto de investigación, además de ello, se desconocía el nombre de las personas servidoras de ese despacho judicial que habían recibido las comunicaciones de la Auditoría, así como las fechas

en que ello sucedió. La información y documentación requerida, fue remitida por la Auditoría Judicial, en oficio 65-09-SAEE-2019, del veintiocho de enero de dos mil diecinueve, recibido en esta oficina en esa misma fecha. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00678-2020)

Para el Tribunal de la Inspección Judicial es a partir de la última fecha que comienza a correr el último plazo por considerar que es hasta ese momento que el órgano instructor tiene conocimiento de los hechos para la confección y notificación del traslado de cargos, por lo que esas diligencias debían realizarse a más tardar el veintiocho de febrero de ese año y se realizaron el diecinueve de febrero, por lo que estima este Tribunal que se realizó en plazo y no da a lugar el incidente de caducidad.

62. RESOLUCIÓN: N.º 00454-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Médico Psiquiatra del Consejo Médico Forense del Departamento de Medicina Legal del OIJ. La defensa técnica de la encausada interpone un incidente de caducidad de la potestad disciplinaria sustentado en el artículo 211 de la LOPJ, por considerar que dicho plazo empezó a correr desde el día 22 de enero del 2029 por:

...que en correo electrónico de fecha 22 de enero de 2019, suscrito por la quejosa [Nombre 010] manifiesta que la misma tuvo una discrepancia con la doctora [Nombre 015] en el mes de mayo del 2016, indicando textualmente: “El día que se presentó esta situación, yo me dirigí a la

Inspección Judicial, consulté con inspector al que aclaré que no era su intención denunciar, pues desde que ingresé a esta institución mi interés ha sido el trabajar lo mejor posible ...”. Con ocasión de dicha manifestación, el señor defensor advierte que desde que la doctora [Nombre 010] se apersonó a la Inspección Judicial en mayo del 2016, el Tribunal de la Inspección Judicial tuvo conocimiento de la totalidad de los hechos intimados e imputados en el traslado de cargos del 21 de febrero recién pasado a su defendido, y no realizó en aquel entonces la apertura del régimen disciplinario, por lo que sobrepasó el mes para que el acto tuviera validez y eficacia; así, solicita se acoja dicha excepción y se archive este asunto. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00454-2020)

El Tribunal de la Inspección Judicial considera que la parte investigada no lleva razón por lo siguiente:

No lleva razón el gestionante, porque a la fecha en que la quejosa se presentó por primera vez a la Inspección Judicial, en mayo del 2016, como ella misma lo admite, lo hizo con el propósito de consultar, buscar orientación, y no para abrir una causa disciplinaria, que en todo caso hubiera sido en contra de la doctora [Nombre 015]. Y es claro que la presente causa seguida contra el doctor [Nombre 036], la doctora [Nombre 010] la interpuso el 23 de enero del 2019, por la presunta omisión del acusado de cumplir con su deber de seguir proceso disciplinario en contra de la doctora [Nombre 015]. Por lo que en este caso, el plazo de caducidad del mes inicial que contempla el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, corre desde el 23 de enero del 2019, en ese entendido el órgano instructor tenía hasta el 23 de febrero siguiente para confeccionar y notificar el traslado de cargos, y al habersele notificado al acusado la pieza acusatoria el 21 de ese mes, es decir, dentro del plazo del mes, es que no ha operado la caducidad. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00454-2020)

Por considerar que el plazo de caducidad de un mes del artículo 211 de la LOPJ, no empieza a correr en el momento de la denuncia, sino hasta que el órgano instructor tiene conocimiento de los hechos, por ello no se da a lugar el incidente.

Del año 2019:

63. RESOLUCIÓN: N.º 03593-2019

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Técnica Judicial del Juzgado Especializado en Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José. En la presente resolución se discuten dos caducidades que van fueron alegadas por el encausado, la primera de ellas siendo la de seis meses de inactividad alegado que:

El señor defensor público en escrito remitido el siete de noviembre de dos mil diecinueve, alega la caducidad de la causa por inactividad superior a seis meses, misma que refiere se plantea en tiempo, pues no se ha dictado el acto final que es el presupuesto establecido por la jurisprudencia a fin de poder entrar a conocerla. Señala que de acuerdo con el artículo 200 inciso 10) del Código Procesal Contencioso Administrativo que reforma el artículo 340 de la Ley General de Administración Pública se dispone: "...Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto

en el párrafo final del artículo 339 de este Código...”. Que en el presente caso el órgano instructor dejó transcurrir dicho plazo sin que al expediente se le hiciera diligencia alguna, dejando inactivo el mismo. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03593-2019)

Por lo anterior y por considerar que no aplica la norma especial a este caso por no estar regulado en la LOPJ, se le debe aplicar la LGAP. Sobre ello el TIJ menciona que si bien si bien se tiene que usar la LGAP como norma supletoria en el caso en concreto si existe norma especial siendo el artículo 211 de la LOPJ, sobre el caso en concreto el TIJ menciona:

Partiendo de lo anterior, se desprende con claridad que en este asunto la audiencia final se otorga el catorce de noviembre del año en curso, sea antes de que operara el plazo del año, y el acto final se emite de igual forma dentro del mes con el cual se contaba para tal efecto, siendo el referido numeral 211 la norma específica que debe prevalecer en los temas disciplinarios del Poder Judicial y no el numeral 340 de la Ley General de Administración Pública que regula la generalidad de los procesos administrativos donde exista ausencia de especificidad sobre el tema. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03593-2019)

Además, por considerar que el plazo de seis meses de inactividad fue en el período de un año contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, no se da a lugar. Pero, además, sobre el momento específico en el que hay que alegar la esta inactividad el TIJ menciona que:

Aparte de lo anterior, es de considerar un aspecto de importancia, y es que según lo prescrito en el inciso 2) del citado numeral 340, no procede la caducidad del procedimiento cuando el expediente se encuentre listo para dictar el acto final. En razón de lo expuesto considera este Tribunal que al existir normativa específica sobre los plazos a contemplar en los procesos disciplinarios del Poder Judicial, lo procedente es rechazar la defensa de caducidad de la acción por inactividad de más de seis meses, incoada por la

defensa técnica de la encausada [Nombre 001]. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03593-2019)

Por todo lo anterior el TIJ es que no da a lugar la caducidad de la potestad disciplinaria. Con respecto a la segunda caducidad alegada la parte investigada, se menciona que alega la caducidad de la potestad disciplinaria de un mes contemplado en el artículo 211 de la LOPJ, y menciona el TIJ que lleva razón la parte cuando menciona:

En este sentido, valga resaltar que a dichos informes se les adjuntó abundante prueba, de la cual se podía extraer todos los elementos imprescindibles para la formulación de cargos realizada en esta causa a la servidora [Nombre 001]. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03593-2019)

Después de que se le proporcionaron dichos informes al órgano instructor, no se solicitaron más insumos por lo que desde ese momento se encontraba en conocimiento de los hechos y con posibilidad de emitir el traslado de cargos. Por todo lo anterior es que el Tribunal de la Inspección Judicial concede la caducidad de la potestad disciplinaria del mes.

64. **RESOLUCIÓN:** N.º 03023-2019

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Fiscal Auxiliar del Primer Circuito Judicial. En la presente resolución se resuelve

sobre la caducidad de la potestad disciplinaria alegada por la parte investigada, esta parte menciona que:

Alega la denunciada que en este asunto la confección del traslado de cargos y su debida notificación dentro del término legal de un mes establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial se superó sobradamente, por cuanto ese término no se debe contabilizar desde que la Inspección Judicial es impuesta del conocimiento de la supuesta falta, sino desde que el Fiscal Adjunto, e n este caso la señora [Nombre 022] -quien tiene potestad disciplinaria al ser jefe de oficina- tiene conocimiento de los hechos, lo que sucede en fecha 26 de octubre 2018, por lo que el término vencía el 26 de noviembre del 2018. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03023-2019)

Sin embargo, el TIJ no coincide con lo que menciona esta parte puesto que considera que el órgano competente es Inspección Judicial por la gravedad de los hechos y que una vez informada la inspección no operó la caducidad de un mes por lo siguiente:

En cuanto a la invocada caducidad, de la revisión de los autos se tiene que la misma no ha operado en esta causa. Lo anterior, por cuanto los hechos fueron puestos en conocimiento de la Inspección el día treinta de octubre de dos mil dieciocho, en ese momento no se contaba con la información necesaria para confeccionar una formulación de cargos que cumpliera con los elementos indispensables para garantizar el debido proceso. Nótese que únicamente se informó que en supervisión realizada a la encausada [Nombre 001], se había detectado la existencia de un grupo de causas penales que según el estudio pertinente se encontraban prescritas. La circunstancia apuntada ameritó la remisión de los correos electrónicos del dos y veintiuno de noviembre de dos mil dieciocho, solicitando la fecha en que fueron asignadas las causas a la denunciada, el estado en que se encontraban, si se había solicitado sobreseimiento, si el juzgado penal ya había resuelto y la fecha de la extinción de la acción penal según el estudio de prescripción;

información que se recibió el siete y veintitrés de ese mes y año, siendo a partir de esta última data que empezaba a correr entonces el plazo del mes inicial para el traslado de cargos.

Por todo lo anterior es que en la presente causa no ha operado la caducidad de la potestad disciplinaria.

65. RESOLUCIÓN: N.º 02430-2019

- **SUJETO PÚBLICO:** Funcionario Judicial en su condición de Jueza de Trámite en el Tribunal Penal de Heredia.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN**

En el presente caso se discute un proceso disciplinario seguido contra un funcionario del poder judicial que, para el momento de los hechos, tenía el puesto de Técnico Supernumerario de la Administración Regional del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur. La defensa técnica de la parte investigada alega la caducidad de la potestad disciplinaria de conformidad al artículo 211 de la LOPJ:

Alega la defensa técnica del encausado [Nombre 005], en escrito agregado a partir del folio 989, que ha operado la caducidad del mes inicial, por cuanto el nueve de agosto de dos mil dieciocho, la señora [Nombre 004] interpuso su denuncia en la Unidad de Inspección Fiscal, por lo que a partir de ese momento se tenía conocimiento de la situación de las facturas, el modo, tiempo y lugar e individualizados los funcionarios aparentemente responsables. Que el día treinta de ese mes y año, dicha Unidad, mediante la resolución N.º365-2018, remite las diligencias a la Inspección Judicial, oficina que el catorce de setiembre del mismo año, cuando ya se había superado sobradamente el plazo del mes inicial para ordenar diligencias y

dar apertura a la presente causa disciplinaria ordena un testimonio de piezas para investigar los hechos.

Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial no comparte el criterio con la parte investigada por considerar que el momento en que este empieza a contar el plazo no es pertinente debido a que no era el órgano pretinen, sino que:

El referido expediente se recibe en la Inspección Judicial el siete de setiembre de dos mil dieciocho (sello de recibido visible en el folio 22), por lo que es hasta ese momento en que, esta instancia, tiene conocimiento de los hechos que originan esta queja, por lo que debe entenderse que el plazo del mes para decidir si se confeccionaba traslado de cargos o no, empezaba a correr a partir de esa data, resultando ilógico retrotraer el cómputo de ese plazo del mes a una fecha en que la Inspección Judicial desconocía los hechos denunciados. Lo anterior encuentra respaldo en lo establecido por el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual dispone expresamente que la acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. En el caso que nos ocupa, el traslado es de fecha diecisiete de setiembre de dos mil dieciocho (folio 902) y se notificó de forma personal al endilgado [Nombre 005] el día veinticinco de ese mes y año (folio 920), por lo que tomando como punto de partida el siete de setiembre, por ello no operó la caducidad alegada, ya que el traslado y su respectiva notificación se realizaron dentro del mes que otorga la ley, por lo que se rechaza la misma. (Tribunal de la Inspección Judicial, resolución 2430-2019)

Por considerar que el órgano encargado era otro es que considera que el plazo de caducidad no se dio.

1.2 TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL

Sobre prescripción

Del año 2021:

1. RESOLUCIÓN: 019-2021

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 19 de febrero del 2021
- **RESUMEN:**

El argumento se basa en lo estipulado en el artículo 190 del Estatuto del Servicio Civil. Alega la parte actora del recurso de apelación que el A-Quo (TSC) contesta la excepción de prescripción hasta el día 25 de marzo del 2019 y la notifica al actor hasta el 03 de abril del 2019, por lo que el expediente estuvo inactivo un mes y 22 días, por lo tanto, está prescrito. Además, aduce que pasaron 150 días para que se generara la resolución final, generándose prescripción según 414 CT y que han transcurrido más de 6 meses sin ningún acto, lo cual genera caducidad. La línea del TASC es que el TSC ya resolvió sobre el asunto y al ser esta una resolución interlocutoria que no ocasiona la suspensión o terminación del procedimiento, no puede haber apelación ante el superior. (Art. 14 inciso a), 44 y 51 del ESC y 86 de su Reglamento. **Se rechaza prescripción.**

2.RESOLUCIÓN:005-2021

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 15 de enero del 2021
- **RESUMEN:**

Excepción de prescripción: Fundamenta la defensa la Excepción interpuesta en los artículos 43 y 190 del ESC, 74, 90, 89 y 99 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y 414 del CT. En relación con la aplicación del artículo 43 del Estatuto al

presente asunto, incurre una vez más en error la defensa por cuanto como señalamos anteriormente la señora Sira Varela Quesada es funcionaria docente del MEP y, en consecuencia, como manifestamos supra, corresponde aplicarle el procedimiento previsto en el Título II, Capítulo IV, artículos 59 y siguientes del ESC, que regulan el Régimen Disciplinario y sus Procedimientos de los Servidores Docentes. Respecto de la aplicación del plazo prescriptivo establecido en el artículo 414 del CT, es menester aclarar que, en el caso que nos ocupa, se atribuye a la servidora Varela Quesada haber incurrido en conductas que vulneran el deber de probidad consagrado en los artículos 3 y 4 de la Ley, por lo que corresponde la aplicación del plazo prescriptivo de cinco años dispuesto en el artículo 44 de la citada LCCEIFP, en concordancia con el artículo 43 de la LGCI y 71 de la LOCGR y no el plazo de un mes previsto en el artículo 414 del CT como erróneamente plantea la defensa; de manera que en el caso que nos ocupa no ha transcurrido el plazo prescriptivo establecido en nuestro ordenamiento jurídico para tales falta y en consecuencia procede rechazar la excepción de prescripción interpuesta. **Se rechaza prescripción.**

3. RESOLUCIÓN: 015-2021

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 9 de febrero del 2021
- **RESUMEN:**

“III.- FONDO DEL ASUNTO:”(…) EXCEPCION DE PRESCRIPCIÓN: Menciona la defensa que el plazo establecido en el numeral 414 del CT correspondiente a un mes, fue sobrepasado por el Ministerio para la interposición de la presente gestión de despido. Ahora bien, debemos empezar indicando que al caso en examen corresponde aplicar el plazo de prescripción que establece el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Ley N.º 7428 que en lo que interesa establece: “...En los casos en que el hecho irregular no sea notorio –entendido este

como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del Jerarca o el funcionario competente...”. A mayor abundamiento el Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda en lo conducente a indicado: “... es claro que el numeral 71 ibídem rige para todo funcionario que infrinja el ordenamiento de control y fiscalización superior, independientemente del puesto que ocupe en la Administración Pública (o bien en una empresa del sector privado, en los términos estipulados en el párrafo 2° del artículo 2 de la LCCEIFP). En ese tanto, es preciso tener presente que el deber de probidad se erige como uno de los baluartes centrales de la función pública, mediante el cual se impone a todos los servidores “orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña...”. (Resolución N. 00022 del 13 de marzo de 2014). En el presente caso, los hechos atribuidos a la servidora Cindy Araya Cascante presuntamente ocurrieron en el mes de octubre del 2018 y mediante certificación emitida por la Dirección General de Migración y Extranjería notificada al MEP el día 01 de noviembre de 2018, el gestionante tuvo conocimiento de los hechos. Asimismo la Dirección de Recursos Humanos el 02 de abril del 2018, solicitó al Tribunal de Carrera Docente su autorización para interponer gestión de despido en contra de la accionada, emitiendo dicha autorización el 08 de abril del 2018, y siendo que la presente gestión se presentó el día 03 de mayo del 2018 ante éste Tribunal, de conformidad con la normativa de rigor, a esa fecha, no había transcurrido el

plazo de prescripción ya descrito, por lo que se rechaza dicha excepción. Se atribuye a la servidora accionada que en su condición de Profesora de Enseñanza Preescolar en el Centro Educativo Cascadas, valiéndose del movimiento de Huelga Nacional que inició el 10 de setiembre del 2018, salió del país sin contar con justificación para ello, por motivo o razón ajena a la huelga, durante el período comprendido entre el 09 al 14 de octubre del 2018. Según el comprobante que consta en el expediente a folio 04 del expediente N. 721-2018, ha quedado demostrado que efectivamente la servidora Cindy Araya Cascante, salió del país durante las fechas indicadas, asimismo se comprueba que dicha servidora si se sumó al movimiento de Huelga Nacional. Al respecto la servidora Martha Porras Berrocal indicó ante autoridades ministeriales lo siguiente: “...INSTRUCTORA: Tiene conocimiento si la señora Araya Cascante Cindy se acogió a la huelga que inicio el día 10 de setiembre del 2018. DECLARANTE: si se acogió al movimiento...” (Folio 52 del expediente N. 721-2018). Sumado a lo anterior la también funcionaria Priscilla Tortós Sánchez mencionó en su declaración: “...INSTRUCTORA Tiene conocimiento si la señora Araya Cascante Cindy se acogió a la huelga que inicio el día 10 de setiembre del 2018. DECLARANTE: si se acogió al movimiento...” (Folio 56 del expediente N. 721-2018). En igual sentido el señor Moisés Rojas Aguilar manifestó: “... INSTRUCTORA: Qué relación tiene usted con la señora Araya Cascante Cindy. DECLARANTE: ella es mi esposa. INSTRUCTORA: Tiene conocimiento si la señora Araya Cascante Cindy se acogió a la huelga que inicio el día 10 de setiembre del 2018. DECLARANTE: si claro...” (Folio 54 y 55 del expediente N. 721-2018). En vista de lo anterior, la accionada efectivamente se sumó al movimiento de Huelga Nacional, el cual obliga a la accionada a mantenerse participando activamente de la huelga, por lo que su salida del país para asistir a actividades ajenas a la huelga, constituye una falta grave. Por otro lado, la defensa señala que la accionada había conversado previamente con su superior sobre la posibilidad de que le fuera otorgada una licencia para viajar a ciudad de Panamá, y según su dicho,

verbalmente se le había concedido, lo cierto es que de la prueba aportada se desprende lo contrario. A folio 52 del expediente N. 721-2018 consta el Oficio DREG-SCE01-CEC012-2019 del 08 de marzo del 2019 suscrito por el señor Giovanni Murillo Sáenz, Director de la Escuela Las Cascadas en donde indicó: "... me permito manifestar que no he autorizado a la funcionaria Cindy Araya Cascante para salir del país durante el periodo del 09 al 14 de octubre. No me corresponde otorgar permisos de este tipo en tiempo lectivo y mucho menos en período de huelga, a la cual ambos estábamos acogidos. A nivel institucional se brindan permisos por un día para asistir a una cita médica, por asuntos de carácter personal u otros motivos. El o la funcionaria debe llenar previamente un formulario solicitando el permiso para los efectos administrativos que correspondan. Para permisos para una mayor cantidad de días, se acoge al artículo 165 y 172 de la Ley de Carrera Docente." En relación a esto, la señora Priscilla Tortós Sánchez indicó: "... INSTRUCTORA: Sabe si la señora Araya Cascante, realizó el trámite de permiso ante el superior inmediato para salir del país en el período comprendido entre el 09 y el 14 de octubre... DECLARANTE: sé que conversaron en el aula de ella, al salir él le dijo que conforme se acercara la fecha se realizaría el trámite correspondiente. INSTRUCTORA: Le consta si la señora Araya Cascante realizó el trámite de solicitud de permiso o licencia por escrito ante el director del centro educativo. DECLARANTE: no, fue verbal, lo hablaron en el aula mucho antes de la huelga..." (Folio 56 del expediente N. 721-2019). Efectivamente aduce la accionada que previo al movimiento de huelga, había mantenido una conversación con el Director del centro educativo sobre la posibilidad de solicitar una licencia para asistir a un Congreso Católico en ciudad de Panamá, momento en que según el dicho de la accionada Araya Cascante, recibió el visto bueno de su jefatura inmediata. No cabe duda que la acción desplegada por la servidora Araya Cascante, de sumarse al movimiento de huelga y salir del país durante éste, bajo el argumento de que su jefatura le había concedido permiso verbalmente, no constituye una justificación válida para salir del país máxime

que para dicha salida del territorio nacional en días laborales, no contaba con el correspondiente permiso del Director del mencionado Centro Educativo. De modo que debe comprender la accionada que como funcionaria pública le asiste el deber de cumplir con la normativa institucional, concretamente con el trámite escrito para que se le permitiera salir del país de forma justificada. Tal y como lo mencionaron los testigos, la accionada efectivamente informó a su superior sobre la licencia que requería, pero ello no es justificación válida para salir del país durante el movimiento de Huelga Nacional al que además se sumó. Al respecto el artículo 172 de la Ley de Carrera Docente dispone: “Las licencias sin goce de salario, hasta por una semana, serán autorizadas por el jefe inmediato, solamente en casos excepcionales, previa solicitud escrita del interesado. Las licencias que excedan de dicho término, deberán tener la aprobación del Departamento de Personal”. Con fundamento en lo ya expuesto, éste Despacho no comparte los argumentos de defensa de la accionada, pues existe prueba válida de la falta cometida en perjuicio de la Administración, pues la accionada viaja fuera del país sin autorización alguna y estando vigente el movimiento huelguístico, y dicha acción no tiene relación alguna con el derecho de huelga de la servidora, que era el motivo por el cual no se encontraba cumpliendo sus labores como docente en el Centro Educativo Cascadas. No es de recibo que indique en su descargo que su jefatura inmediata le autorizó verbalmente el permiso, ni tampoco es válido que mencione que se vio imposibilitada para tramitar una licencia o permiso por el movimiento de huelga, pues bien pudo la servidora, con la debida antelación, haber solicitado el mencionado permiso ante Recursos Humanos del MEP. Si bien es cierto durante el período de huelga se da una suspensión concertada y pacífica del trabajo, esto no implica una suspensión de todas las obligaciones que se derivan de la relación laboral que continúa existiendo, no obstante se encuentre suspendida, pues prevalecen en la relación de servicio con la Administración los deberes de fidelidad, lealtad, confianza, respeto mutuo, por consiguiente, el reproche que se le hace a la servidora Cindy Araya Cascante es grave,

porque con su proceder vulneró esos deberes, por lo que se pierde la confianza en ella depositada para el correcto desempeño de las labores encomendadas. Al respecto el Tratadista Mario Martín Pasco Cosmópolis nos dice: “El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene definida vocación de permanencia. La suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial... No todas las obligaciones emergentes del contrato laboral cesan con carácter absoluto, sino sólo las esenciales, que son rendir el trabajo, como prestación, y remunerarlo como contraprestación. Subsisten, empero, no se detienen ni se exoneran en ningún instante otros deberes, especialmente en la esfera ética, el llamado contenido ético del contrato: fidelidad, lealtad, confianza, respeto mutuo, etcétera... Como es sabido, el contrato de trabajo no se agota en obligaciones objetivas como son el cumplimiento diligente, cabal y oportuno de las tareas encomendadas y el pago puntual y completo de la remuneración, sino que hay obligaciones subjetivas, intangibles, que conforman el área ética del contrato. Tales obligaciones son, básicamente, deberes de lealtad, de fidelidad, de respeto, confianza y, en resumidas cuentas, de buena fe, los cuales, durante la suspensión del contrato, se mantienen plenamente vigentes, no cesan ni se interrumpen. Lo contrario resultaría una incongruencia. No tendría sentido, en efecto, que un trabajador pudiera, durante su descanso vacacional, practicar competencia desleal a su empleador, o que en uso de licencia por enfermedad quedara desligado de toda obligación de respeto y consideración o pudiera quebrantar la confianza o violar la buena fe contractual.” (Mario Pasco Cosmópolis, Suspensión del Contrato de Trabajo, DR © 1997. Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México págs. 481 y 482.) (Lo resaltado no es del original). En el mismo sentido la Sala Segunda ha dicho: “El principal efecto de la suspensión del contrato, en

estos casos, consiste en el natural y necesario cese de labores o actividades prestadas por el trabajador. Sin embargo, en atención al contenido ético del contrato - que siempre subsiste- las partes deben abstenerse de realizar cualquier acto que conlleve una ilegítima lesión a los intereses o a los derechos de la contraparte. Al respecto, debe indicarse, que "...durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador, si bien no tiene que laborar, continúa obligado al cumplimiento de determinadas prestaciones, entre ellas, la de abstenerse de realizar actos que puedan constituir faltas de respeto hacia el empleador o competencia desleal hacia él, o cualquier otra circunstancia que configure un incumplimiento grave a sus deberes..." (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográficas Omeba. Buenos Aires. 1968, Tomo 1; p. 678) (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia Resolución 266-1991 del once de diciembre de 1991). La falta endilgada a la funcionaria accionada, empaña la función pública que como servidora está llamada a desempeñar y no debe pasarse por alto, debiendo tomarse las medidas necesarias para salvaguardar el interés de la Administración y principalmente el de los estudiantes. El artículo 57 del Estatuto del Servicio Civil dispone entre las obligaciones de los docentes el ejercer una acción directa y sistemática en la formación de la personalidad del educando, con miras a que lo capacite para vivir conforme a los valores superiores del hombre y de la sociedad; así mismo, el inciso l) de ese mismo artículo dispone como parte de las funciones docentes el observar, dentro y fuera del plantel, una conducta acorde con los principios de la moral y las buenas costumbres. El artículo 58 del mismo cuerpo normativo señala por su parte, que los docentes tienen prohibido ejercer, promover o propiciar actividades contrarias al orden público, así como incurrir en actos que desprestigien su profesión o contrarios a la moral pública. Por otro lado, el Reglamento de Carrera Docente estipula como faltas graves el que el docente se conduzca durante sus labores de forma tal que desprestigie su profesión o bien que sus actos riñan con la moral pública y las buenas costumbres. Normas como las señaladas se sustentan no solo en el carácter

de la función ostentada por los docentes y la importancia de esta al ser referentes en la educación de los menores, sino particularmente, en aquellos compromisos adquiridos por Costa Rica con la ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño desarrollados en el Código de la Niñez y la Adolescencia, el cual contempla como base esencial de sus derechos el interés superior de los menores, consagrado en el numeral 5 del citado Código. En ese sentido se pronunció la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en sentencia número 12458-11:“(...) implica que el derecho del menor, dependiendo del caso concreto, prevalece frente a otros derechos, aunque estos sean legítimos. Se trata entonces de una cualidad jurídica integral que hace que el interés jurídico del menor tenga supremacía, predominio o preponderancia sobre los intereses de los demás; es decir, la “superioridad” del Principio supone la existencia de un interés objetivo que se encuentra por encima de los intereses subjetivos de los demás involucrados, ya sea que se trate de instituciones estatales, progenitores e, incluso, los propios menores afectados.”. Este interés superior del menor de edad se materializa bajo distintas vías, una de ellas son los diversos derechos tutelados por nuestro ordenamiento como el derecho a la educación desarrollado en el Capítulo V del Código de la Niñez y la Adolescencia y respaldado a nivel constitucional. Siendo estos derechos, como es claro, de acatamiento obligatorio por parte de los ciudadanos, particularmente los servidores públicos a quienes el artículo 11 de la CP y 11 de la LGAP, constriñen a regirse bajo el principio de legalidad, pero de manera especial a los docentes, quienes en atención a las normas antes detalladas, se encuentran compelidos a resguardar los derechos de los menores, a tutelar su integridad, a regirse por normas apegadas a la moralidad y a las buenas costumbres, a evitar situaciones que resulten en una afectación al orden público, entre otras. Según lo indica el Artículo 371 del CT: “La huelga legal es un derecho que consiste en la suspensión concertada y pacífica del trabajo, en una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo, acordada y ejecutada por una pluralidad de tres personas trabajadoras, como

mínimo, que represente más de la mitad de los votos emitidos conforme al artículo 381, por los empleados o las empleadas involucrados en un conflicto colectivo de trabajo, para lo siguiente: a) La defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. b) La defensa de sus derechos en los conflictos jurídicos colectivos señalados en el artículo 386. (Lo resaltado no es del original). De la normativa anterior podemos colegir con toda claridad que el derecho de huelga tiene límites establecidos por nuestro ordenamiento jurídico ya que el mismo debe de ejercerse con un motivo o propósito, como lo es “la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales”, lo cual evidentemente excluye dedicarse durante la huelga a otras actividades que no procuren la defensa o la promoción de sus derechos e intereses como parte del ejercicio de este. Resulta claro entonces que es una extralimitación de ese derecho y carece de toda lógica y razonabilidad considerar que salir fuera del país, sea para vacacionar o por cualquier otro motivo, durante el movimiento de huelga, sea parte del ejercicio del mismo, pues al igual que todos los derechos fundamentales deben ejercerse a la luz de los principios constitucionales. En este sentido se pronuncia la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en sentencia N.º 1998-01317 de las diez horas doce minutos del veintisiete de febrero de mil novecientos noventa y ocho, indicó lo siguiente:“(...) DEL DERECHO DE HUELGA.- Para garantizar de manera efectiva la libre acción sindical, entendida ésta como el ejercicio y disfrute del derecho de sindicación, enfocado a desarrollar y alcanzar los fines constitucionales plasmados en el artículo 60, el constituyente incorporó en el artículo 61 constitucional mecanismos jurídicos que forman parte del contenido esencial del derecho de sindicación, como son “(...) el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga,(...)”. Dichos institutos constituyen medidas de presión legítimas o medios de defensa de los intereses de los trabajadores y empleadores que se perfilan como el derecho de incumplir transitoriamente el contrato de trabajo, de conformidad con la legislación nacional vigente, con el propósito de preservar, afirmar y perseguir los intereses que enuncia la propia Constitución y a los que el

Estado debe procurar los adecuados cauces jurídicos e institucionales.” Resulta claro para este Tribunal que la conducta de la servidora accionada constituye un claro abuso del derecho de huelga, contrario a la lealtad, probidad y buena fe que debe regir toda relación laboral, además de las normas citadas, el artículo 19 del CT y genera una pérdida de confianza objetiva por parte de la Administración. Sobre todo tomando en cuenta que la función pública tiene la particularidad que está orientada a satisfacer el interés público, de ahí que las exigencias en el desempeño y en la manera de actuar de los funcionarios públicos es mayor; en particular si los beneficiarios directos son, como en este caso los menores de edad. Teniéndose acreditada la falta, el abuso y desviación del derecho de huelga de la accionada y con ello la violación a los deberes de probidad, buena fe, lealtad y confianza para con el Ministerio de Educación Pública, considera este Tribunal que con sustento en los artículos 43, 57 incisos a), b), c), e) y l), 58 inciso g) y 60 del Estatuto del Servicio Civil, 50 incisos b) y d) del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, 9 inciso e), 11 inciso b), 13 incisos 1), 2) y 3) y 15 inciso c) del Reglamento de la Carrera Docente, 42 incisos a), c), q) del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Educación Pública, 3, 4 y 44 de la LCCEIFP, en armonía con el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, todos en concordancia con los artículos 19, 71 incisos b) y d) y 81 inciso l) del CT; procede rechazar la excepción de prescripción y acoger la gestión de despido promovida por el Ministro de Educación Pública contra Cindy Araya Cascante sin responsabilidad para el Estado“. **Se rechaza prescripción. (cita?)**

4.RESOLUCIÓN: 041-2021

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 28 de mayo del 2021
- **RESUMEN:**

Aduce la parte actora que el Art. 74 inciso 3) del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, impone la obligación de dictar el fallo de los asuntos en 40 días luego de la fecha en que haya concluido la instrucción del asunto, cita la jurisprudencia de Sala II y el artículo 414 del CT. Además alega una caducidad sobre la cual, cae el procedimiento a nivel del TSC. El TASC desarrolla sobre el tema prescriptivo, que los plazos establecidos en el numeral 74 del Estatuto, son de naturaleza ordenatoria y no perentoria, siendo que su objetivo es evitar la mora administrativa, pero no el prescribir la potestad disciplinaria del Estado, toda vez que el acto cumplido luego de vencido el término, no origina la pérdida de la capacidad procesal, siendo plenamente válido. **Se rechaza prescripción.**

5. RESOLUCIÓN: 045-2021

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 18 de junio del 2021
- **RESUMEN:**

Relata la parte actora que su representada se acogió a huelga y que solicitó un permiso personal que le fue otorgado en el cual ella exponía que saldría del país. Opone la excepción de prescripción por considerar que al no estar su representada en huelga, se debió tomar como base la norma del artículo 414 del CT y no fundamentarse en los plazos establecidos para delitos contra la probidad. Cita votos de Sala II como fundamento a su tesis. El TASC aduce que la vía recursiva, no es la idónea para atacar el traslado de cargos que se realiza, sino debió haberse realizado al momento de notificarse el traslado de cargos. **Se rechaza prescripción.**

6. RESOLUCIÓN: 087-2021

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 20 de agosto del 2021
- **RESUMEN:**

La defensa de la parte actora sostiene que el análisis sobre la excepción de prescripción que mantiene el TSC genera un ámbito de inseguridad jurídica ya que el procedimiento es contrario a los principios de celeridad y justicia pronta y cumplida, ya que no se aplica el plazo del mes establecido en el artículo 414 del CT, ya que se aplicó en el caso, el artículo 71 de la LOCGR. El TASC alega que el tema se ha zanjado tanto en sede judicial como administrativa. **Se rechaza prescripción.**

Del año 2020:

7. RESOLUCIÓN:006-2020

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 18 de marzo del 2020
- **RESUMEN:**

(FALTANTE) la de Prescripción por no haber sido formulada durante los primeros cinco días del emplazamiento otorgado al servidor accionado en el Traslado de Cargos para ejercer su defensa (art.433 C.P.C) “III.- (...) EXCEPCION DE PRESCRIPCIÓN: Respecto de la excepción de prescripción opuesta por la parte accionada a folio 290 del expediente de marras, debemos indicar que el plazo general de prescripción se encuentra establecido en el artículo 414 del CT, y es el que corresponde aplicar en el caso bajo examen. Dicho artículo dispone: “Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o, en su caso, desde que

fueran conocidos los hechos causales”. De la anterior normativa se desprenden dos premisas a partir de las cuales comienza a correr el plazo del mes que tienen los Jerarcas para iniciar la gestión de despido en contra de los servidores. Estas son a partir del día en que se dio motivo para la sanción, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos o faltas correspondientes por la autoridad competente. En el presente caso, por tratarse de un servidor docente, por imperativo legal, según lo dispuesto en los artículos 59 y siguientes del Estatuto de Servicio Civil, la Dirección de Recursos Humanos debe llevar a cabo un procedimiento administrativo disciplinario, previo a acudir a este Tribunal. La jurisprudencia laboral ha delimitado cómo debe entenderse el mes de prescripción en los casos en que sea necesario desarrollar un procedimiento administrativo a lo interno del Ministerio o Institución que se trate. En este sentido la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado: “ (...) es por jurisprudencia, entre la cual se encuentra la que cita el recurso, que los tribunales han sentado el principio, de que, en tratándose del Estado o de alguna de sus instituciones, el término de un mes para que prescriba el derecho y la acción para despedir, aquél no se computa a partir del día en que se conocieron los hechos sino desde que, ordenada la respectiva información, ésta se pone en conocimiento del funcionario o entidad llamada a ejercer la acción disciplinaria. Por esa razón, si para el despido la ley señala un mes a contar del día en que se conocieron los hechos, es lógico también que el inicio de la información deba tener lugar dentro del mismo plazo, pues de lo contrario el patrono podría contar con un tiempo indefinido para decretar el despido de su empleado, lo cual resulta contrario a todos los principios que informan el Derecho de Trabajo (...)” -Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N.º 40 de las 9:30 horas del 25 de mayo de 1988, en igual sentido, véase la N.º 42, de las 14:40 horas del 20 de marzo de 1991-.Y continua explicando la citada Sala: “Este pronunciamiento nos ilustra sobre que, cuando se trata del Estado o de sus instituciones, la aplicación del régimen disciplinario en contra del servidor público, está sujeta a la existencia de un procedimiento

administrativo de investigación de la falta atribuida, concluido el cual los resultados deben ser puestos en conocimiento del jerarca o del órgano con facultades suficientes para pronunciarse sobre los hechos y sobre la correspondiente sanción y éste cuenta con un mes para hacerlo - artículo 603 supracitado -. Igualmente se destaca en ese fallo que, el aludido proceso disciplinario debe siempre iniciarse con prontitud, estableciéndose que debe serlo dentro del mes siguiente al conocimiento de los hechos y, agregamos, sin que se dé abandono del procedimiento por más de treinta días” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N.º 126 del 06 de abril de 1995). Con fundamento en lo indicado en la citada jurisprudencia, se concluye que el procedimiento administrativo que a lo interno se desarrolle debe siempre iniciarse con prontitud, a más tardar dentro del mes después de conocidas las supuestas faltas incurridas, e igualmente el impulso procesal de ese procedimiento debe ser continuo, sin que se deje transcurrir más de un mes entre cada una de sus actuaciones. En el presente caso, tenemos que las faltas incurridas por el accionado José Xxx , fueron comunicadas por el señor Bernal Solano Cervantes, Director del Liceo San Francisco, al Departamento de Asuntos Disciplinarios del Ministerio de Educación Pública el día 18 de octubre de 2017, mediante Oficios LSFDOQ-249-2017 del 04 de octubre del 2017 y LSFDOQ-259-2017 del 18 de octubre del 2017 (Folios 01 al 07 del expediente N. 748-2017). El 26 de octubre del 2017 mediante Oficio DGD-UPE-1440-2017, se convocó a audiencia a las estudiantes XXXX y XXXX a fin de conocer con más detalle los hechos denunciados. (Folios 08 al 12 del expediente N. 748-2017). El 08 de noviembre de 2017 la Directora de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública, mediante Resolución N.º 5171-2017, ordenó el inicio de la investigación y designó instructor de las diligencias disciplinarias. (Folios 26 y 27 del expediente N. 748-2017). El traslado de cargos se da el 07 de diciembre de 2017, y la parte accionada contesta la demanda el 19 de diciembre de 2017 interponiendo incidente de nulidad. (Folios 28 al 43 del expediente N. 748-2017). A través de los oficios DGD-UPE-141-2018 y DGD-UPE-152-2018, ambos del 07 de

enero del 2018, el Departamento de Gestión Disciplinaria, como parte de la investigación, convocó a audiencia de repregunta. (Folio 47 y 51 del expediente N. 748-2017). La Dirección de Recursos Humanos del MEP, mediante resolución N. 141-2018 del 15 de enero del 2018 resuelve rechazar el incidente de nulidad. (Folio 44 del expediente N. 748-2017). El 07 de febrero del 2018, la defensa del accionado interpone recurso de revocatoria con apelación contra la resolución DGD-UPE-152-2018, asimismo se ofrece una lista de testigos. (Folios 56 al 61 del expediente N. 748-2017). El 12 de febrero del 2018 se celebró audiencia de repregunta en presencia del accionado y su abogado. (Folios 56 al 61 del expediente N. 748-2017). La Dirección de Recursos Humanos del MEP, mediante resolución N. 531-2018 del 19 de febrero del 2018 resolvió improcedente del recurso de revocatoria interpuesto por la defensa. Asimismo en resolución N. 585-2018 del 22 de febrero del 2018, dicha Dirección, suspende el procedimiento a espera del pronunciamiento del Tribunal de Carrera Docente, sobre el recurso de apelación presentado por la defensa. (Folio 84 al 87 del expediente N. 748-2017). En escrito presentado el 09 de marzo del 2018 en el Departamento de Gestión Disciplinaria, la defensa aporta prueba documental para mejor resolver. (Folios 88 al 104 del expediente N. 748-2017). La Dirección de Recursos Humanos en resolución N. 911-2018 del 14 de marzo del 2018, revocó el nombramiento del órgano instructor y en su lugar nombró a cargo del procedimiento a la Licda. Katherine Santos Barquero. (Folios 105 y 106 del expediente N. 748-2017). El Tribunal de Carrera Docente en resolución TCD-1496-2018 del 07 de mayo del 2018, resolvió rechazar ad portas el recurso de apelación interpuesto. (Folios 108 y 109 del expediente N. 748-2017). La Dirección de Recursos Humanos en resolución N. 1700-2018 del 21 de mayo del 2018, resolvió rechazar la prueba aportada por la defensa, por considerarla impertinente. (Folio 111 del expediente N. 748-2017). El día 29 de mayo del 2018 la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública solicitó al Tribunal de la Carrera Docente su autorización para presentar la gestión de despido del señor José Xxx ante este Tribunal

(Folios 117 al 142 del expediente N. 748-2017), recibido en ese Tribunal el día 01 de junio de 2018 (Folio 131 del expediente N. 748-2017), y el Tribunal de la Carrera Docente da su autorización el día 05 de junio de 2018, mediante Resolución N.º TCD 1690-2018, notificada al Departamento de Asuntos Disciplinarios el día 18 de junio de 2018 (Folio 146 del expediente N. 748-2017), y la gestión de despido fue presentada por el Ministro de Educación Pública el 12 de julio de 2018 (Folio 01 del expediente) sin que transcurriera el mes. Por consiguiente, y según lo expuesto, de acuerdo a la prueba que consta en autos, el procedimiento administrativo desarrollado por la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública se realizó de forma continua, sin que se dejara transcurrir injustificadamente más de un mes entre cada una de sus actuaciones, por lo que resulta improcedente la excepción de prescripción interpuesta por la parte accionada. Respecto al alegato de nulidad de la notificación del traslado de cargos, opuesta por la parte accionada en escrito de folios 39 al 58 del expediente de la gestión, por no habersele efectuado la notificación del Tribunal de Carrera Docente, es menester indicar que según lo establecen los artículos 197 y concordantes del Código Procesal Civil, cuya aplicación supletoria la autorizan los numerales 51 del Estatuto de Servicio Civil y 80 de su Reglamento, no existe la nulidad por la nulidad misma, sino que ésta sólo se decretará dentro de un procedimiento cuando sea absolutamente indispensable su pronunciamiento para evitar indefensión o para orientar el curso normal del procedimiento, siempre y cuando no sea posible reponer el trámite o corregir la actuación, sin perjuicio de los demás actos. Ahora bien, cabe aclarar que al tratarse de un servidor de la carrera docente, aplican las disposiciones contenidas en el Título II del Estatuto de Servicio Civil, por tanto existe un doble debido procedimiento. En un primer procedimiento, desarrollado por el Departamento de Gestión Disciplinaria de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública, el accionado fue notificado en forma personal, (Folios 28 al 39 del expediente disciplinario N.º 748-2017), posteriormente el expediente instruido fue remitido a este Tribunal, tal y como

lo establece el artículo 75 del Estatuto de Servicio Civil, y este Tribunal lo remite a la Dirección General de Servicio Civil para darle otra oportunidad al accionado para oponerse a la gestión en su contra, fue notificado en forma personal de este segundo traslado según consta en folios 15 al 33 del expediente de la gestión, por lo que el accionado José Xxx fue informado del procedimiento que se tramita en su contra, los cargos que se le atribuyen, los derechos que le asisten y del plazo que se le otorgaba para que formulara su defensa . En razón de lo anterior, resulta improcedente el alegato de nulidad de notificación planteado por la parte gestionada. ALEGATO DE NULIDAD POR VIOLACION AL DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA: La defensa argumenta su alegato en la prueba que aportó y le fue rechazada en por autoridades ministeriales. En cuanto a la prueba documental, testimonial y confesional aportada por la parte gestionada, misma que dentro del proceso llevado a cabo dentro del Ministerio de Educación Pública le fue rechazada, este Tribunal concuerda con lo resuelto en aquel momento, dado que en esta vía, el accionado de nuevo presenta documentación sobre los registros de asistencia de las estudiantes XXXX y XXXX, así como el registro de asistencia docente del accionado, escritos que carecen de sellos institucionales por lo que no es posible para este Tribunal verificar la autenticidad de la información contenida en tales escritos. En cuanto a la evaluación del desempeño del curso lectivo del 2017, se aclara a la defensa, que tal evaluación es anual, por lo que en cada año es posible que cambie la calificación, de igual forma, el procedimiento incoado contra el servidor Xxx Xxx , dio inicio en los últimos meses del año 2017, momento en que se inició el proceso de investigación en el MEP, por lo que su jefatura inmediata no le podía haber evaluado tomando en consideración los hechos que aquí le son atribuidos, justamente por tratarse de una fase de investigación en donde aún no se tenía certeza de la comisión de las faltas. En relación a la prueba testimonial ofrecida a lo largo del procedimiento, se desprende de sus escritos de ofrecimiento, que los testigos se referirían a hechos distintos a los aquí analizados, es decir, que las declaraciones sobre la buena asistencia

del accionado, sus logros profesionales, o cualquier otra circunstancia a nivel profesional, no le exime de la comisión de los hechos objeto del presente expediente. En igual sentido, la prueba testimonial que solicita en escrito a folio 261 del expediente de marras, se considera innecesaria, al existir elementos probatorios suficientes que demuestran la comisión de conductas indebidas por parte del accionado. Dado que la defensa recalca violación al derecho de defensa y debido procedimiento debemos indicar que: “El término “indefensión” hace referencia a “(...) la situación en que se encuentra quien no ha sido defendido o no se ha defendido, sin culpa por su parte, en un juicio que lo afecta. Esa indefensión vulnera el principio de inviolabilidad de la defensa, que suele representar una garantía constitucional (...)” (Manuel Osorio; Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Hiliasta, Argentina, 1999, pág. N.º 507). Desde este punto de vista, hablar de que se violentó el derecho de defensa, implicaría que se ha violentado uno de los preceptos fundamentales que garantiza el debido procedimiento, lo cual no ha sucedido en el presente caso. Según la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia los elementos básicos del debido procedimiento son: a) Notificación al interesado del carácter y fines del procedimiento; b) derecho de ser oído, y oportunidad del interesado para presentar los argumentos y producir las pruebas que entienda pertinentes; c) oportunidad para el administrado de preparar su alegación, lo que incluye necesariamente el acceso a la información y a los antecedentes administrativos, vinculados con la cuestión de que se trate; d) derecho del administrado de hacerse representar y asesorar por abogados, técnicos y otras personas calificadas; e) notificación adecuada de la decisión que dicta la administración y de los motivos en que ella se funde y f) derecho del interesado de recurrir la decisión dictada (Voto N.º 15-1990 de las 16:45 horas del 5 de enero de 1990), los cuales fueron respetados tanto en el procedimiento seguido a lo interno del Ministerio de Educación Pública como en esta sede administrativa. Respecto al caso en concreto, este Tribunal no encuentra que se haya violentado derecho alguno del servidor e incluso se desprende del análisis del mismo

expediente disciplinario, el cumplimiento del procedimiento establecido por el Estatuto de Servicio Civil para el despido de los funcionarios docentes del Ministerio de Educación Pública (artículos 59 y 65 a 75 del citado Estatuto en relación con el artículo 25 del Reglamento de la Carrera Docente). Así las cosas, procede rechazar el alegato de violación al debido procedimiento y derecho de defensa opuesto por la parte accionada. CONSIDERACIONES PREVIAS: Debido a los hechos imputados es importante considerar que los actos de abuso y hostigamiento sexual por lo general suceden a solas, entre la víctima y el acosador, por lo que la jurisprudencia ha sido clara respecto de que a la versión de la parte perjudicada, de acuerdo con los términos en que se rinde y con base en un análisis amplio de los restantes elementos de prueba que se hayan incorporado al proceso, se le debe dar credibilidad y validez. Así lo asegura y analiza la jurisprudencia laboral cuando dice: "...En materia laboral, se ha aceptado que existe una presunción de certeza de la declaración de la parte que más dificultad tiene para aportar los elementos probatorios, obligando al patrono a aportar prueba suficiente para acreditar la falta cometida por el trabajador que le faculta a dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte. Cuando se denuncia acoso sexual tenemos la misma situación, pero la presunción de certeza se da al dicho de la o del acosado, relacionándolo, eso sí y en lo posible con otros medios de prueba. En situaciones como la presente y ante la ausencia de prueba directa que acredite el caso, debe tenerse como suficiente la declaración de la ofendida, ya que de no ser así, existirían hechos de imposible comprobación, porque la persona a quien se le atribuyen procura siempre realizarlos en circunstancias en que no existan testigos ni otros medios de prueba. De no aceptarse lo anterior estaríamos ante un obstáculo para descubrir la verdad real, el cual debe ser suprimido en aras de la correcta administración de justicia, lo que se logra en el caso sub examine dando plena credibilidad a la declaración de la víctima, si de su análisis, conforme a las reglas del correcto entendimiento humano, como lo prevé el artículo 24 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la

Docencia, se puede llegar a concluir que dice la verdad. Es decir que, realizándose una valoración amplia de los elementos probatorios debidamente incorporados a los autos por el patrono, no se le puede restar veracidad al testimonio de la víctima, sin razones objetivas para ello...” (Voto N.º 130 de las 10:50 horas del 19 de mayo de 1999, citado en el Voto N.º 1313 de las 8:55 horas del 29 de agosto de 2008 del Tribunal de Trabajo, Sección Segunda, Segundo Circuito Judicial de San José). Por su parte La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en su voto número 5273 de las 15:18 horas del 27 de abril de 2011, consideró: “VII.-/ SOBRE EL FONDO. Aclarado así el punto planteado resta determinar si se ajusta o no a los principios constitucionales que el Juez, sobre la base de la declaración de la víctima, previo análisis, como se indicó en el considerando anterior, llegue a la convicción de la culpabilidad del hostigador. Al respecto este Tribunal se pronunció, ante un caso similar, en sentencia No. 2008-014918 de las 14:51 hrs. de 8 de octubre de 2008, de la siguiente manera: «El accionante distorsiona y hace una lectura errada del contenido de la jurisprudencia de la Sala Tercera, al señalar que la misma establece que en los casos de delitos sexuales, con sólo la declaración de la parte ofendida, debe imponerse la condena. Lo que la Sala afirma en uno de los fallos, es que resulta usual que en esos supuestos, se cuente con un único testigo (sentencia 997-04), pero en ningún momento indica que en esos supuestos necesariamente “deba” condenarse. Y esto es así, porque al no estar ante un sistema de prueba tasada, no podría erigirse la regla de que en todos los casos de delitos sexuales, donde exista un testigo único (ofendido) se imponga una condenatoria. Tampoco sostiene la jurisprudencia penal que deba condenarse a pesar de que exista una duda razonable. Nada más lejos de lo previsto en dichos fallos. En virtud del principio de inocencia y de sus derivaciones (carga de la prueba, in dubio pro reo, demostración de culpabilidad) se torna en una exigencia, para arribar a una sentencia condenatoria, que el tribunal tenga certeza absoluta sobre la existencia del delito y la responsabilidad atribuida al imputado. Ante la duda razonable o la

insuficiencia probatoria el tribunal debe pronunciarse a favor de la libertad del imputado en virtud del estado de inocencia que prevalece. Es perfectamente posible que se absuelva al imputado, ya sea, por insuficiencia probatoria o por duda, aún en aquellos supuestos donde la víctima de un delito sexual hubiere declarado en su contra. Todo dependerá del valor probatorio que el tribunal le otorgue a esa prueba, en aplicación de los principios de inmediación, contradicción, concentración, continuidad, etc. que rigen el juicio oral y de conformidad con las reglas de la sana crítica racional»./ VIII.- / De conformidad con lo expuesto, este Tribunal concluye, por un lado, que, de las sentencias citadas por el accionante no se desprende, como regla general, que el Juez deba, de manera automática, en todos los casos, darle plena credibilidad a la declaración de la víctima, en los procesos laborales donde se discuta sobre la aplicación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, como si se tratara de una presunción iuris tantum. Al contrario, según esas sentencias, ante la ausencia de más pruebas directas, el Juez valorará esa declaración y solo si le merece credibilidad, por razones que debe indicar en cada caso concreto, tendrá por probada la culpabilidad del hostigador. Aun en los supuestos que el hostigador no ofrezca pruebas de descargo, el Juez está en la obligación de examinar la declaración, como lo haría con cualquier tipo de prueba que constara en el expediente. Se trata de un mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico ante la dificultad de probar conductas como el hostigamiento sexual. Dicho mecanismo no es contrario al principio de presunción de la inocencia, pues no exime al Juez de llegar a la convicción de la culpabilidad. Solo de esa manera podrá desvirtuar la presunción de inocencia que existe a favor del hostigador. Descartado así el argumento central del accionante, se concluye que la jurisprudencia impugnada tampoco es contraria al principio in dubio pro operario o in dubio pro reo, pues lo alegado por el accionante en este punto depende de lo alegado en torno al principio de inocencia. Finalmente, la jurisprudencia no limita, de ninguna manera, las posibilidades de defensa del actor en el proceso laboral, de manera que tampoco se puede considerar

que sea contraria al derecho de defensa o el debido proceso”. Sumado a lo anterior, es de aplicación el artículo 22 de la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia el cual dispone: “Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad”.

FONDO DEL ASUNTO: El señor José Xxx , ocupa un puesto en propiedad de Profesor de Enseñanza Media en el Liceo San Francisco de la Dirección Regional de Educación de Cartago, y se le atribuye haber mantenido una relación sentimental con la estudiante XXXX, así como haber acosado a la estudiante XXXX, ambas menores de edad. De conformidad con el análisis y valoración de la prueba aportada a los autos, se comprueba que el accionado José Xxx , en el caso de la estudiante menor de edad XXXX, efectivamente mantuvo una relación sentimental con dicha estudiante, quien narró ante Autoridades de la Dirección General de Servicio Civil lo siguiente: “... como que nos tomó aprecio, por decirlo así, como confianza, y al tiempo nos ponía a calificar los exámenes y nos daba chocolates o así...Y de ahí, al tiempo ya él se empezó a llevar mejor conmigo... nos tenía confianza, entonces le empezó a hablar a XXXX. Cuando estábamos en sétimo él nos pidió el número... principio me negué a dárselo, luego se lo di. Cuando estábamos en octavo, nos empezaba a molestar mucho, nos tomaba como en vacilón diciéndonos cosas, por ejemplo que él tenía una tienda de celulares, que tenía una bar, un gimnasio, carros y motos...Nos pasaba molestando mucho, yo era la principal, le encantaba joderme y él decía que le encantaba verme enojada, porque cuando teníamos clases no recuerdo muy bien, pero creo q fue en octavo que me empezó a escribir, entonces me ponía como hola, qué estás haciendo, cosas así, entonces yo nada más le

ponía hola o así, entonces él trataba de hacerme tema de conversación, hasta que a veces era todo el día... él me vio batallando que no me servía el teléfono... me regaló uno a mí y uno a XXXX... a mí me daba miedo quedarme sola con él y nos daba chocolates. También nos molestaba, diciendo que cuándo íbamos a salir con él... A veces cuando nos decía que llegáramos a las once y veinte a calificar los exámenes, a esa hora para que nadie se diera cuenta. Nos encerraba en el aula, porque si la dejaba abierta y pasaban los alumnos, obviamente le iban a reclamar... Yo lo odiaba de una manera que ni siquiera quería ir a las clases de él y cuando me escribía se hacía pasar como si fuera mi novio o algo así, a cada rato nos pasábamos peleando, yo lo bloqueaba incluso y todo, y él me seguía en las clases, y me decía perdóname... nos llamó cuando estábamos libre, entonces de tanta insistidera, yo le dije que iba pero con una condición que era la primera y última... yo no voy a salir con usted sola, lo vimos camino a Lourdes por un parque, y llegó en un carro azul, nos fuimos hasta la plaza de Paraíso, y dijo vamos a ir por limonadas, teníamos miedo, compró las bebidas y agarró camino Oro si y ahí íbamos tomando... Nosotras estábamos un poco mareadas ya... Después hubo otra salida, que sería la segunda y después la tercera... En esa tercera, fuimos a Navarro, igual compró bebidas, nos bajamos del carro y él llevó una cámara y se puso a sacarnos fotos... y empezó como a quererme tocar, dándome besos en el cuello, y yo le decía que no quería y me corría... tuve que hacer la más aguada, tal vez con una foto me deje tranquila. Nos pasó las fotos, sólo las que nos sacamos nosotros, las que nos tomamos con él no, no era seguro nos dijo... él me daba besos, como picos... Hubo otras salidas, a un lugar que se llama La Estrella, fuimos varias veces con XXXX y solos... llevaba bebidas... El iba tomando... fue a pagar se tomó un trago y venía más borracho, y así manejó hasta irnos a dejar... Las salidas siguieron, nos veíamos como dos o tres veces por semana, y si yo salía temprano de confirma, me iba a recoger y nos íbamos a dar una vuelta, siempre quería meterme mano y si no podía entonces por encima.... Más de una vez le dije que dejáramos de salir,

porque era muy peligroso... 5) Cómo puede catalogar su relación con Fernando en el año 2017? Responde: era como un noviazgo o algo parecido... 7) Durante ese lapso de noviazgo le obsequió algún objeto? Responde: un cable USB, unos audífonos, muchos chocolates; incluso yo pensé que tenía azúcar porque eran demasiados chocolates... 11) Nos puede explicar, por qué tenía temor antes y parte del noviazgo? Responde: antes porque me estaba acosando mucho, de hecho yo pasaba muy histérica, porque me pasaba diciendo que iba a salir con personas, y a mí me daba cólera, y parte del noviazgo porque después me hacía algo que yo no quisiera, entonces me daba miedo... 1) Usted me puede indicar qué interpreta usted por relación de noviazgo? Responde: dos personas que se apoyan y siempre está ahí para uno. 2) Considera usted que dentro de una relación de noviazgo tiene que haber amor? Responde: obviamente, uno no tiene que tener ningún otro interés. 3) Con base en eso, usted sintió amor por Fernando Abarca? Responde: sí y yo más bien también pensé que él me quería..." (Declaración visible a folios 100 al 116 del expediente de la gestión). Asimismo de acuerdo a las imágenes presentadas, se constata que efectivamente el accionado salió con la estudiante González Cortes, prueba de ello no es solo la declaración transcrita, sino que también, se observan fotografías aportadas en formato digital por el gestionante, si bien es cierto en dos de las tres fotografías no se logra apreciar con claridad el rostro del accionado, en una de ellas, si se observa al servidor Xxx Xxx junto a la estudiante, de dicha fotografía se desprende que se encontraban dentro de un vehículo, situación que la defensa del accionado no desvirtúa, únicamente menciona que tales pruebas considera fueron manipuladas por la menor denunciante, no obstante existe un escrito elaborado por profesionales en diseño grafico que hacen constar que las fotografías no poseen alteraciones. Pese a que la defensa menciona lo contrario, lo cierto es que a la defensa le compete demostrar la falsedad de las mismas, lo cual no sucedió, pues pese a darse pleno acceso de la prueba, únicamente menciona que las fotografías han sido manipuladas pero no aportó prueba que confirmara sus

apreciaciones ni explicación alguna sobre la fotografía en donde se mira con claridad al accionado junto a la menor dentro de un vehículo. Cabe resaltar, que en el presente caso, la estudiante XXXX, además de su dicho al momento en que interpuso la denuncia a nivel institucional, fue sometida a una audiencia de repregunta a nivel institucional y otra audiencia en la Dirección General de Servicio Civil, en todas estas oportunidades, la estudiante se mostró congruente con sus ideas y sus declaraciones. Pese a que la testigo XXXX, ofrecida como tal por la defensa, indicó en su declaración desconocer o ser falsos los hechos atribuidos al accionado, lo cierto es que ello, no exime de responsabilidad al docente Xxx , ya que como se ha indicado, existe en el presente procedimiento, prueba suficiente para tener por acreditada la relación que el docente mantuvo con la estudiante Gonzales Cortes, mientras esta era menor de edad. Con respecto al caso de la estudiante menor de edad XXXX, ésta mencionó ante autoridades de la Dirección General de Servicio Civil lo siguiente: "... en junio del 2017 fui revisando los exámenes de los alumnos de Fernando, yo le hacía el favor de estárselos revisando, él me daba un examen completo y yo lo revisaba... después era que me empezaba a abraza, delante de mis compañeros, pero igual yo le decía que no lo hiciera porque me molestaba... me empezó a escribir de otra manera, que si quería salir en moto, que si me interesaba tener nuevos celulares, y que cada vez que yo ponía estados, él me decía que me veía muy bonita, que cada día estaba más rica y me dijo que porque no nos tomábamos una foto, a la cual yo no accedí... estábamos en clases normales de matemática, y me dijo que no saliera, que lo esperara, que tenía que terminar de revisar todos los exámenes, entonces yo me quedé... cerró la puerta y me empezó a decir, que me fuera a sentar al lado de él, y que no me iba a pasar nada que no quisiera...". (Declaración visible a folios 126 al 128 del expediente de la gestión). Por otro lado, este Tribunal considera importante las declaraciones de la estudiante Asheey Ramírez Elizondo que declaró ante la Dirección General de Servicio Civil indicando: "... salimos de clases de matemáticas, y XXXX pasó casi toda la clase calificando

exámenes, siempre yo salgo y yo la espero a ella, o ella a mí, entonces yo me quede afuera y el profesor Fernando le dijo a ella que no podía salir hasta que no terminara de ayudarle a calificar exámenes, en eso él cerró la puerta, y yo sí me preocupo un poco, por lo que ya había pasado antes, que él le había enviado unos mensajes... ya luego ella, cuando ya nos volvimos a ver, me contó que el profesor no la había dejado salir y que ella se había sentido incomoda... 1) Usted observó los mensajes? Responde: si, ella me lo enseñó. 2) Se acuerda que decían? Responde:.. me acuerdo que le dijo que era muy bonita y cosas así... 4) Usted reconoció el número o al foto del que venían los mensajes? Responde: no tenía foto, pero en un mensaje le había dicho que era él. 5) En un mensaje quien le dijo que era él? Responde: el profesor Fernando... 3) Cuando usted dice que usted vio el mensaje, que era en específico lo que usted vio para que usted dijera que era el profesor Fernando? Responde: es que como era un número desconocido, ella le pregunto que quien era y él dijo que era Fernando. 4) Y cómo sabe usted que era el profesor Fernando? Responde: la verdad no sabíamos pero era el único Fernando que conocíamos. 5) Fue usted o su amiga XXXX o juntas, a preguntarle al profesor de matemáticas si era él el que había enviado el mensaje para asegurarse que era él? Responde: fue XXXX yo no fui con ella. Ella le preguntó..." (Declaración visible a folios 132 al 134 del expediente de la gestión). Lo anterior coincide con lo indicado por el docente Emilio Francisco Chinchilla Rodríguez, quién narró ante la Dirección General de Servicio Civil lo siguiente: "... la estudiante XXXX, de quien era profesor guía en el 2017, me relató... que le señor Fernando Abarca, por lo que ella entendía la estaba acosando. En concreto, lo que ella me comentó fue que él le había enviado mensajes de texto, que a ella no le parecían adecuados... en una ocasión... había cerrado el aula, con ella adentro, y le había hecho insinuaciones de carácter romántico o sexuales..." **Se rechaza prescripción. (cita?)**

8. RESOLUCIÓN:008-2020

- **FECHA:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 17 de abril del 2020
- **RESUMEN:**

Respecto al primero de los puntos, sea el que alude a la eventual prescripción de las ausencias intimadas en razón de que unas son del mes de agosto, otras de setiembre y la Gestión de Despido fue presentada ante la DGSC por el Ministerio actor hasta octubre de 2018 es de recibo indicar a la apelante que, a partir de las disposiciones del Código Procesal Civil reformado mediante Ley 9342 -vigente a partir del 08 de octubre de 2018 y aplicable a los procesos estatutarios supletoriamente al tenor de lo dispuesto en el artículo 80 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil-, las excepciones de contenido procesal como la que nos ocupan, en Sede Estatutaria deben ser interpuestas por la persona gestionada dentro de los diez días de emplazamiento que le concede el Órgano Instructor del proceso al efecto -en este caso la DGSC- en el Traslado de Cargos, junto con su escrito de descargo y pruebas pertinentes; el objetivo es que el TSC pueda conocerlas y pronunciarse sobre ellas en forma oportuna. La única excepción a dicho supuesto lo sería en el caso de la Prescripción, que la actuación considerada extemporánea se diera después de la presentación del citado escrito de descargo, en cuyo caso sí habría cabida para alegarla con posterioridad a ese momento.

En el punto concreto bajo análisis la servidora accionada invoca prescripción de las ausencias que le fueran intimadas, acaecidas en agosto y setiembre de 2018, como ya se indicó, alegato que claramente pudo haber planteado dentro del espacio procesal que le brindara al efecto la DGSC en el respectivo Traslado de Cargos en su momento al indicarle

Se le otorga a la parte accionada acceso al expediente administrativo (...) para que dentro del plazo de DIEZ DIAS HABILES, contados a partir del día siguiente al recibo de la notificación de este acto, proceda a rendir por escrito su oposición a los cargos que se le atribuyen, plantear excepciones y presentar toda la prueba de descargo que tuviere de conformidad con lo

establecido en el inciso b) del artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil y den el inciso c) del artículo 90 de su Reglamento, en concordancia con lo señalado en el artículo 37.2 del Código Procesal Civil, cuya aplicación supletoria es autorizada por numeral 80 del Estatuto de Servicio Civil". (El destacado no es del original) (cita?)

Es decir, eran hechos que conocía en ese momento, que se relacionaban directamente con las acciones cuya comisión le fuera intimada, y que por ende debió alegar en la oportunidad procesal oportuna, a fin de que no continuara innecesariamente con la Instrucción del expediente de ser tenidas por ciertas sus afirmaciones.

Indica entonces el Código Procesal Civil reformado mediante Ley N.º 9342 sobre esta fase inicial, concretamente en su numeral 37, lo siguiente:

“ ARTÍCULO 37.- Contestación negativa de la demanda 37.1 Forma y contenido. El demandado deberá contestar la demanda por escrito, dentro del emplazamiento, aun cuando se formule cualquier excepción procesal, recusación o alegación de cualquier naturaleza. Contestará todos los hechos de la demanda en el orden en que fueron expuestos, expresando de forma razonada si los rechaza por inexactos, si los admite como ciertos, con variantes o rectificaciones, o si los desconoce de manera absoluta. También, manifestará con claridad su posición en cuanto a la pretensión y su estimación, los fundamentos legales y la prueba presentada y propuesta por el actor. Ofrecerá y presentará todas sus pruebas de la misma forma prevista para la demanda.

Si no contesta los hechos de la forma dicha, el tribunal le prevendrá, con indicación de los defectos, que debe corregirlos dentro de quinto día. Si el demandado incumple esta prevención, se tendrán por admitidos los hechos sobre los que no haya dado respuesta de la forma expresada.

37.2 Momento y forma para interponer las excepciones. Las excepciones procesales y materiales deberán oponerse con la contestación y debidamente razonadas. Podrán invocarse excepciones materiales hasta en la audiencia de prueba, cuando los hechos hubieran ocurrido con posterioridad a la contestación o llegado a conocimiento del demandado después de expirado el plazo para contestar. Estas excepciones se sustanciarán en la audiencia de prueba. En procesos ordinarios, las excepciones de cosa juzgada, transacción y caducidad podrán formularse hasta antes de que inicie la alegación de conclusiones. (El destacado no es del original)

Nótese que el punto dos del numeral de cita abre la posibilidad de presentar excepciones luego del plazo señalado únicamente en el caso de las denominadas materiales, no así tratándose de aquellas cuyo contenido y objetivo es estrictamente procesal, precisamente porque muchas de ellas tienen la capacidad, en caso de ser acogidas, de poner término al procedimiento de que se trate y es muy importante alegarlas oportunamente por economía procesal. Respecto al tema en análisis y a lo indicado en el citado artículo sobre las excepciones, comenta además la doctrina nacional:

Un cambio de gran trascendencia y que tiene un importante impacto en la estructura del proceso es el relacionado con las excepciones. Se abandona la clasificación entre previas, de fondo y privilegiadas, que tantos inconvenientes suscitaron durante la vigencia de código anterior. Ahora se adopta la clasificación de excepciones procesales y materiales, atendiendo a si su interposición afecta al proceso o al derecho material pretendido. Además, de acuerdo con su naturaleza, se les da un tratamiento procedimental que sea útil para el proceso. Las excepciones procesales deben resolverse primero, porque denuncian aspectos de los que depende la continuación del proceso; las materiales se resuelven en sentencia, porque pretenden enervar o modificar el derecho pretendido. De esa manera se evita, en la generalidad de los casos, la discusión de temas sustantivos al

inicio del proceso, cuando aún no se ha practicado la prueba. Todas, las procesales y materiales, deben alegarse al contestar la demanda, pero las procesales se resuelven antes, para limpiar al proceso de óbices procesales. No se hace una lista de excepciones materiales, pues su interposición depende del derecho sustantivo reclamado y la lista sería siempre incompleta.

La nueva dinámica procedimental obliga a excluir la excepción de prescripción, dentro de las que pueden oponerse después de la contestación. La idea es que si no se alegó al contestar se entiende renunciada esa posibilidad. Así se evitan discusiones sobre prescripción cuando el proceso está listo para dictar sentencia.”

En igual sentido se pronuncian los Doctores Sergio Artavia y Carlos Picado al señalar:

Podemos definir la prescripción en general como el medio por el cual, en ciertas condiciones, el transcurso del tiempo opera la adquisición, modificación o extinción sustancial de algún derecho. De modo tal que la prescripción puede operar como medio para extinguir un derecho -prescripción negativa o extintiva- o para adquirirlo -prescripción positiva o adquisitiva-. (...)En uno u otro caso, ésta puede ser renunciada expresa o tácitamente. Esta abdicación puede ser tácita o expresa. En este último caso, cuando la prescripción no es interpuesta en el proceso como excepción en la debida oportunidad, es decir, dentro del emplazamiento. Ello explica que esa defensa no puede ser suplida de oficio por el juez en ningún caso, por lo que no es declarable de oficio.

Esta renuncia tácita, de la cual habla la doctrina en caso de no alegarse el instituto prescriptivo en el escrito de descargo, encuentra además asidero en las disposiciones del Código Civil, concretamente en lo regulado por sus artículos 850 y 851, mismos que a la letra disponen:

Artículo 850: La prescripción no puede renunciarse anticipadamente, pero se puede renunciar la cumplida."

Artículo 851: La renuncia de la prescripción puede ser tácita; y resulta de no oponer la excepción antes de la sentencia firme, o de quien pueda oponerla manifieste por un hecho suyo que reconoce el derecho del dueño o del acreedor." (El destacado no es del original)

Es claro entonces que, a partir de lo dispuesto por Código Procesal Civil, Ley 9342, concretamente en su artículo 37, deberá entenderse que la renuncia tácita a que alude el numeral 851, operaría a partir de dicha reforma en los términos y plazos señalados en el 37 de cita. No obstante, no está de más tener presente que el Código Civil contempla la figura de la renuncia tácita del instituto en análisis desde mucho antes, aunque en los términos y condiciones establecidos en el anterior Código Procesal (Ley N.º 7130), que facultaba la interposición de la excepción de prescripción hasta que la Resolución final quedase en firme.

Se desprende entonces de lo expuesto que el momento procesal oportuno para realizar las alegaciones de Prescripción contenidas en este primer punto planteado por la recurrente feneció. Además, en el caso de las ausencias del mes de agosto, la señora Arguedas no solo no invocó la excepción referida en su escrito de descargo, sino que ejerció una defensa directa en dicha oportunidad en relación a ellas, sin aludir en ningún momento al hecho de que estos días se encontraran prescritos por no haber sido gestionado el respectivo despido por su patrono al mes siguiente de la comisión de la falta, e incluso haber obviado en sus conclusiones sobre todo lo actuado –remitidas al TSC de previo al dictado de la Resolución final- cualquier alusión al respecto, a partir de lo cual tácitamente está renunciado a su derecho . En ese contexto no sería esta Instancia de Alzada la llamada a pronunciarse sobre la pretensión en la fase final del proceso en Sede Administrativa, y además no habiendo sido abordado este punto -por razones obvias ya que no fue invocado oportunamente tal y como ya se indicó- en el acto final emitido por el A Quo. Ante lo expuesto se procede al rechazo Ad Portas, es decir sin entrar a ventilar

el fondo de lo alegado, de esta parte concreta de la acción recursiva en estudio. **Se rechaza prescripción.** (Tribunal Administrativo del Servicio Civil, resolución 008-2020)

9. RESOLUCIÓN: 012-2020

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 24 de abril del 2020
- **RESUMEN:**

En mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas y artículos 14 inciso a) y 190 inciso a) del ESC Civil y 63 inciso a) de su Reglamento SE DECLARA: IMPROCEDENTE la excepción de prescripción opuesta por la parte accionada, y CON LUGAR la gestión promovida por la Ministra de Educación Pública para despedir al señor Roger Cabrera Ortiz de su puesto sin responsabilidad para el Estado. En consecuencia, queda autorizado el Poder Ejecutivo para despedir al indicado servidor. Contra la presente resolución cabe el recurso de apelación ante este Tribunal con la debida expresión de agravios, dentro del plazo de tres días hábiles, a partir del siguiente de la respectiva notificación, de conformidad con lo que establece el artículo 44 y sus reformas del Estatuto de Servicio Civil.-” **Se rechaza prescripción.(cita?)**

10.RESOLUCIÓN:050-2020

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 11 de diciembre del 2020
- **RESUMEN:**

Es de recibo entonces iniciar indicando para una mejor comprensión del tema, que los servidores gestionados en Sede Estatutaria, por pertenecer al

régimen de méritos, tienen el derecho de apelar otorgado por el ESC, concretamente en su numeral 44, mismo que a la letra establece:

Artículo 44.-Las partes tendrán un término de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de la notificación del fallo del Tribunal del Servicio Civil, para apelar. El recurso se concederá en ambos efectos para ante el (*) Tribunal Administrativo del Servicio Civil. El fallo del (*) Tribunal Administrativo del Servicio Civil será definitivo y si se revocare la sentencia apelada, dictará en el mismo acto nuevo fallo, y resolverá si procede el despido o la restitución del empleado a su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos. El servidor podrá renunciar en ejecución del fallo a la reinstalación, a cambio de la percepción inmediata del importe del preaviso y del auxilio de cesantía que le pudieren corresponder, y, a título de daños y perjuicios, de los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta el momento en que quede firme la sentencia. (cita?)

Sin embargo, dicho derecho deberá ejercerlo ateniéndose a una serie de pautas procedimentales que el mismo ordenamiento jurídico le impone, entre las cuales destaca que los agravios que formule versen sobre yerros concretos en que, en su criterio, incurrió la Resolución que impugna.

Es por lo expuesto que el Tribunal de Servicio Civil suele incluir en la Sección dispositiva de todas sus Resoluciones –tal y como lo hace en la sub examine- la siguiente frase: “Contra la presente resolución procede el recurso de apelación con la debida expresión de agravios, ante este Tribunal, dentro de los primeros tres días hábiles posteriores a la notificación”. (El destacado no es del original) (cita?)

Esta acotación la realiza el A Quo en estricto apego a los principios que, tanto doctrinaria como jurisprudencialmente han regulado el Instituto de la Apelación, y a las disposiciones normativas que expresamente estableció el legislador ordinario en relación a este tema, concretamente en materia procesal civil y laboral -de aplicación supletoria ambas en el caso de los funcionarios sujetos al régimen estatutario según disposición en ese sentido del artículo 80 del Reglamento al

Estatuto de Servicio Civil- todo ello claro está, ante la carencia de norma expresa en materia procesal propiamente administrativa que llene la laguna, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley General de Administración Pública.

En nuestro país, el numeral 590 del CT, con la modificación vía RPL, regula el tema en análisis de la siguiente forma:

Artículo 590.- El escrito en que se interponga el recurso de apelación deberá contener, bajo pena de ser declarado inadmisibile, las razones claras y precisas que ameritan la revocatoria del pronunciamiento, incluidas las alegaciones de nulidad concomitante que se estimen de interés. (cita?)

Por su parte, propiamente en el campo doctrinario, el Tratadista Guillermo Cabanellas define el agravio -entre otras acepciones que otorga a la palabra-, como la ofensa o perjuicio que se infiere a una persona en sus intereses o derechos, y más concretamente en materia recursiva, el mal, daño o perjuicio que el apelante expone ante el Juez Ad Quem, por habérselo irrogado la sentencia del inferior. (El destacado no es del original) (no hay destacado)

Por su parte el Diccionario Jurídico, define la locución expresión de agravios como el “Documento o Escrito por el cual la parte que funda la apelación, efectúa un análisis razonado de la sentencia y demuestra los motivos que tiene para considerar que es errónea”. Así mismo, el Tratadista Argentino de Derecho Procesal Civil y Comercial Alsina, se refiere a dicha figura como “el escrito en el cual el apelante examina los fundamentos de la sentencia y concreta los errores que a su juicio ella contiene, de los cuales derivan los agravios sobre los que reclama. Es muy importante tener en cuenta ese carácter esencial del escrito, según lo indica, porque si el mismo no llena esas condiciones, el tribunal deberá declarar desierto el Recurso. Señala además dicho Tratadista, citando la jurisprudencia propia de su país, que la expresión de agravios no es una simple fórmula carente de sentido, sino un análisis razonado de la sentencia punto por punto, y una demostración de los motivos que se tienen para considerar que ella es errónea.

Todas las definiciones citadas son claras entonces al individualizar el agravio en materia de apelación, como un razonamiento relacionado con aspectos de la sentencia que emite el A Quo en un caso en particular, que en criterio del recurrente son violatorios de la Ley, o producto de una interpretación errónea de la misma por parte del juzgador de primera instancia, y en ese tanto le generan un perjuicio. A partir de esa definición, es claro también que el escrito de expresión de agravios no es otra cosa que el instrumento que brinda el ordenamiento jurídico al apelante para expresar ante un juez superior esa disconformidad con lo resuelto, ya sea porque considera que el A Quo realizó una incorrecta valoración de la prueba, aplicó erróneamente la normativa atinente a su caso o se apartó de las reglas de la lógica, la ciencia o la sana crítica racional a la hora de resolver.

En ese norte de ideas, es claro para este Ad Quem, que los razonamientos esbozados por la señora Gindra Brown en su escrito recursivo sobre la prescripción, no se amoldan a los parámetros descritos supra, y en ese tanto, no pueden ser tenidos como agravios propiamente dichos del acto que se apela. En tal condición, se determina que la servidora bajo el subtítulo de Excepción de Prescripción realizó un planteamiento idéntico al sostenido en los folios del 19 al 25, elemento que inclusive es destacado por el Ministerio gestor en su apersonamiento con ocasión del Recurso de Apelación en fecha 10 de diciembre del 2019, folios del 110 al 116, señalando que:

Acudir al Tribunal Administrativo de Servicio Civil es un derecho dado a la parte que debe ser ejercido con responsabilidad, y no pretender que, a partir de una transcripción literal de un documento anteriormente presentado, sin realizar un análisis concienzudo de lo que se dice recurrir, se active todo el aparato estatal para conocer por segunda ocasión, las mismas argumentaciones ya interpuestas y resueltas. (Resaltado en negrita no es del original) (falta resaltado)

En tal sentido las alegaciones recursivas en este tópico son las que se indicaron en las cuatro viñetas en el resumen del Recurso, e igualmente que se indicó en el anterior CONSIDERANDO quinto

Es de recibo acotar en este punto, que según fue corroborado por este A Quem, la funcionaria recurrente presentó el 11 de junio del 2019, (Folios del 19 al 25) escrito para referirse al Auto Resolutivo de las veintiuna horas del veinte de mayo de dos mil diecinueve del TSC, que dio audiencia a las partes para emitir conclusiones sobre todo lo actuado y documentos que constan en autos (Folio 06 del Expediente de la Gestión).

En este orden de ideas, la Resolución recurrida resolvió los temas prescriptivos de la siguiente forma detallada y minuciosa con recuento histórico de actuaciones, citas normativas y jurisprudenciales:

Respecto de la excepción de prescripción, opuesta por la parte accionada a folio 15 del expediente, debemos indicar que el plazo general de prescripción se encuentra establecido en el artículo 414 del CT, y es el que corresponde aplicar en el caso bajo examen. Dicho artículo dispone: “Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o, en su caso, desde que fueran conocidos los hechos causales.

De la anterior normativa se desprenden dos premisas a partir de las cuales comienza a correr el plazo del mes que tienen los Jerarcas para iniciar la gestión de despido en contra de los servidores. Estas son a partir del día en que se dio motivo para la sanción o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos o faltas correspondientes por la autoridad competente. En el presente caso, por tratarse de una servidora docente, por imperativo legal, según lo dispuesto en los artículos 59 y siguientes del ESC, la Dirección de Recursos Humanos debe llevar a cabo un

procedimiento administrativo disciplinario, previo a acudir a este Tribunal. En efecto, según la relación de los artículos 65 y 69 del ESC establecen que una vez elevada la denuncia por el jefe inmediato del servidor que cometió una falta, el director de Recursos Humanos, si hallare mérito, ordenará la inmediata investigación y formulará por escrito los cargos que resultaren, de los cuales le dará traslado al servidor por un término de 10 días. La jurisprudencia laboral ha delimitado cómo debe entenderse el mes de prescripción en los casos en que sea necesario desarrollar un procedimiento administrativo a lo interno del Ministerio o Institución que se trate, como el caso que nos ocupa. En este sentido la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado:

(...) es por jurisprudencia, entre la cual se encuentra la que cita el recurso, que los tribunales han sentado el principio, de que, en tratándose del Estado o de alguna de sus instituciones, el término de un mes para que prescriba el derecho y la acción para despedir, aquél no se computa a partir del día en que se conocieron los hechos sino desde que, ordenada la respectiva información, ésta se pone en conocimiento del funcionario o entidad llamada a ejercer la acción disciplinaria. Por esa razón, si para el despido la ley señala un mes a contar del día en que se conocieron los hechos, es lógico también que el inicio de la información deba tener lugar dentro del mismo plazo, pues de lo contrario el patrono podría contar con un tiempo indefinido para decretar el despido de su empleado, lo cual resulta contrario a todos los principios que informan el Derecho de Trabajo (...) -Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N.º 40 de las 9:30 horas del 25 de mayo de 1988, en igual sentido, véase la N.º 42, de las 14:40 horas del 20 de marzo de 1991-.

Continúa explicando la citada sala:

Este pronunciamiento nos ilustra sobre que, cuando se trata del Estado o de sus instituciones, la aplicación del régimen disciplinario en contra del servidor público, está sujeta a la existencia de un procedimiento administrativo de investigación de la falta atribuida, concluido el cual los resultados deben ser puestos en conocimiento del jerarca o del órgano con facultades suficientes

para pronunciarse sobre los hechos y sobre la correspondiente sanción y éste cuenta con un mes para hacerlo - artículo 603 supra citado -. Igualmente se destaca en ese fallo que, el aludido proceso disciplinario debe siempre iniciarse con prontitud, estableciéndose que debe serlo dentro del mes siguiente al conocimiento de los hechos y, agregamos, sin que se dé abandono del procedimiento por más de treinta días (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N.º 126 del 06 de abril de 1995).

Además, el acto que interrumpe la prescripción es la demanda de despido que presenta el ministro o jerarca respectivo, según lo dispone el artículo 43 inciso a) del Estatuto de Servicio Civil, por ser dicho acto el que da inicio al presente procedimiento administrativo, no el traslado de cargos, lo anterior confirmado así por jurisprudencia constitucional:

Así las cosas, como ha quedado claro, la gestión de despido expedida por un Ministro no es más que el inicio del procedimiento respectivo y establecido en la Ley, en el cual el funcionario afectado tendrá su debido proceso y derecho de defensa. (...)” (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Voto N.º 1993-3582 de las 14:21 horas del 23 de julio de 1993).

En el presente caso, a la accionada Gindra Brown Donaldson se le atribuye haberse valido del movimiento de huelga nacional que inició el 10 de setiembre de 2018, para salir del país sin contar con justificación para ello, por motivo o razón ajena a la Huelga, durante el período comprendido entre el 09 y el 14 de octubre de 2018, según certificación extendida por Migración y Extranjería, la cual le fue comunicada al Departamento de Gestión Disciplinaria de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública el 01 de noviembre de 2018 (Folio 04 del legajo de pruebas). El día 05 de noviembre de 2018 la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública declara que existe mérito para iniciar el procedimiento disciplinario contra la señora Brown Donaldson y designa instructor para el caso (folios 05 a 06 del legajo de pruebas), la resolución de traslado de cargos es de fecha 05 de noviembre de 2018 y el traslado se de cargos se notifica

a la accionada el 29 de noviembre de 2018 (Folio 16 del legajo de pruebas). La parte accionada contesta el traslado de cargos el día 03 de diciembre de 2018, recibido en el Departamento de Gestión Disciplinaria el 05 de diciembre de 2018, oponiendo excepción de prescripción (Folio 28 del legajo de pruebas). Mediante Resolución N.º DGD-UIPPD-3094-2018, de 13 de diciembre de 2018, el Departamento de Gestión Disciplinaria del Ministerio de Educación Pública solicita a la Unidad de Licencias del Ministerio de Educación Pública que le informe si la señora Gindra Brown Donaldson realizó el trámite respectivo para el otorgamiento de permiso para salir del país en el periodo del 09 al 14 de octubre de 2018 (Folio 29 del legajo de pruebas), y mediante Oficio N.º DRH-DPRH-ULIC-13245-2018, de 17 de diciembre de 2018, el Jefe del Departamento de Promoción del Recurso Humano informa que la señora Gindra Brown Donaldson, según el sistema Visión 20/20, no consta que haya presentado ante la Unidad de Licencias ninguna solicitud de acuerdo con las competencias de esa Unidad en las fechas del 09 al 14 de octubre de 2018 (Folio 31 del legajo de pruebas). Mediante Oficio DGD-UIPPD-302-2019 de 14 de enero de 2019 la instructora del caso solicita a la Dirección de la Escuela Las Palmas que aporte debidamente certificado el registro de asistencia de la señora Brown Donaldson (Folio 32 del legajo de pruebas). Mediante Resolución N.º 500-2019 de 15 de febrero de 2019 la Dirección de Recursos Humanos resuelve declarar sin lugar la excepción de prescripción interpuesta (Folio 34 a 36 del legajo de pruebas). Mediante Oficio DGD-UIPPD-311-2019, de 18 de febrero de 2019, la instructora del caso solicita a la Dirección de la Escuela Las Palmas que aporte debidamente certificado el registro de asistencia de la señora Brown Donaldson y certificar si la servidora le solicitó permiso de salida del país del 09 al 14 de octubre de 2018 (Folio 38 del legajo de pruebas). El 07 de marzo la instructora del caso solicita a la Dirección de la Escuela Las Palmas que aporte debidamente certificado el registro de asistencia de la señora Brown Donaldson y certificar si la servidora le solicitó permiso de salida del país del 09 al 14 de octubre de 2018 (Folio 41 del legajo de pruebas). Mediante Oficio DELPC04-08-28-03-19 de 28 de marzo de 2019 la Directora de la Escuela Las Palmas contesta que la accionada Brown Donaldson en el periodo del 09 al 14 de octubre de 2018 no solicitó permiso pues dicha docente

se encontraba en Huelga tal y como se reportó diariamente en la respectiva plataforma digital que habilitó el MEP para tal fin (Folios 49 a 50 del legajo de pruebas). El 01 de abril del 2019 la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública remite al Tribunal de la Carrera Docente solicitud para que se autorice el despido de la señora Gindra Brown Donaldson, recibido en ese Tribunal el día 03 de abril de 2019 (Folio 57 a 61 del legajo de pruebas). El Tribunal de la Carrera Docente emite Resolución N.º TCD-RES- 298-2019, de 03 de abril de 2019, mediante la que acoge la solicitud de despido promovida contra Gindra Brown Donaldson y autoriza para que se presente gestión de despido ante este Tribunal, notificada al Departamento de Gestión Disciplinaria el día 12 de abril de 2019 (Folio 64 del legajo de pruebas), y la gestión de despido se presenta el 03 de mayo de 2019 (Folio 01 del expediente de la gestión), no habiendo transcurrido a esa fecha más de un mes, por lo que resulta improcedente la excepción de prescripción interpuesta por la parte accionada, en todo caso es importante indicar que en este caso la falta que se endilga a la servidora Gindra Brown Donaldson constituiría una violación al deber de probidad, según lo establece el artículo 03 de la LCCEIFP, falta que según lo dispuesto en el artículo 71 de la LOCGR prescribe en cinco años, por lo que tampoco procedería la excepción de prescripción alegada”

En este contexto, los argumentos de la recurrente a través de su Apoderado, no se oponen en modo alguno a lo resuelto por el A Quo en relación con la Excepción de Prescripción, ni cuestionan el análisis cronológico de actuaciones realizado, los plazos verificados, ni las conclusiones emitidas sobre dichos elementos, sino que se limita a realizar una copia textual de lo que alegara sobre el particular de previo a la emisión del acto final en su escrito de conclusiones, tal y como lo hizo notar el Ministerio gestor. La apelante no refiere plazos concretos que este A Quem deba revisar, ni debaten lo resuelto detalladamente por el TSC de la forma citada, por lo cual no sería de recibo tener sus alegaciones como agravio. **Se rechaza prescripción.**

Del año 2019

11. RESOLUCIÓN:004-2019

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 8 de febrero del 2019
- **RESUMEN:**

Sobre la Caducidad interpuesta. A pesar de ser el último agravio enunciado, corresponde por orden de prelación, y de forma previa al análisis de fondo de los argumentos que expone por la recurrente como reproches a la Resolución del Tribunal de Servicio Civil N.º N.º13036, de las veinte horas cincuenta minutos del cinco de noviembre del 2018, referirse al tópico UNDÉCIMO, enunciado como Incidente de Caducidad y Prescripción, y que se resumió por el anterior CONSIDERANDO TERCERO, siendo que por su naturaleza, de ser admitida, podría poner fin a la valoración a cargo de este Ad Quem en el asunto que nos ocupa. Cabe destacar que en general el Recurso se enfocó en situar y referirse exclusiva y primordialmente al Instituto de la Caducidad en el aparte correspondiente, y es únicamente por el título y en la petitoria que cita la prescripción pero sin desarrollar en modo alguno este último aspecto, argumentar yerros de la Resolución o del procedimiento en este particular, ni señalar en qué momento lo ubica, de donde, siendo obligación del recurrente este aspecto, se omitirá realizar valoración alguna relacionada con esta última figura, sea la prescripción, y se procederá con el análisis de la caducidad a profundidad dado que sobre este tema la apelante sí indicó a este Ad Quem sus disconformidades.

Este Tribunal Administrativo, ha tenido ocasión de analizar y referirse al Instituto de la Caducidad en varias ocasiones , Tal y como lo señala Juan Barrachina en su “Diccionario de Derecho Público” , la caducidad de la acción o la decadencia de los derechos es una institución jurídica que tiene lugar cuando la ley o la voluntad de los particulares señalan un plazo fijo para la duración de un derecho, de modo tal que, transcurrido este, ya no puede ser

ejercitado. Según este autor, se admite en la doctrina que la caducidad no es susceptible de interrupción, y que para evitarla se debe ejercitar, en el plazo concedido, la acción correspondiente, cuya extinción se produce de modo automático, sin que tenga que ser solicitada por aquellos a quienes puede beneficiar. Finalmente, dicho autor considera que la caducidad es un hecho jurídico-administrativo, que nunca puede ser considerado como un acto, pues solamente tiene en cuenta el transcurso del tiempo. En síntesis, podemos decir que la caducidad es la pérdida de un derecho o acción por no ejercerlos dentro del plazo y condiciones fijadas por la Ley o las convenciones.

La Sala Constitucional en el voto 2134-95 de las quince horas del dos de mayo de mil novecientos noventa y cinco sobre este instituto jurídico indicó: “Primeramente debe señalarse que la figura jurídica de la caducidad se caracteriza por lo siguiente: 1) Con anterioridad debe haber surgido una situación jurídica de posibilidad axiológica, 2) Cuya falta de ejercicio en una forma determinada, produzca su extinción, 3) Plazo corto y rígido para el cumplimiento de un acto, de lo contrario se pierde el derecho (es un plazo al que no se le aplica ni la interrupción ni la suspensión), 4) Tiene eficacia innovativa- extintiva”. Resaltado en negrita no es del original.

Respecto al tópico resulta oportuno también traer al análisis la siguiente cita de doctrina: “(...) La caducidad es un hecho jurídico procesal que se produce por la inactividad negligente de las partes dentro de los plazos previstos por la ley, originando la finalización anormal del proceso (...)”.

Tenemos entonces que la figura extintiva de la caducidad tiende más a la estabilización de una situación jurídica que a consolidarla, pues, determina de forma preliminar el tiempo en el cual un derecho debe ejercerse para que tenga validez y eficacia. Para lo que aquí interesa, tratándose de un procedimiento de gestión de despido, de un funcionario del Régimen

Estatutario, la caducidad va a operar en el tanto el actor según corresponda, incurra en inactividad procesal dentro del plazo legal creado al efecto.

Sobre la caducidad, señala la recurrente que la Resolución recurrida carece de asidero legal, pues se dictó transgrediendo los alcances del numeral 74 del Reglamento del Título I del ESC, en razón de que dicha norma señala que la instrucción de un expediente, será responsabilidad de la Dirección General de Servicio Civil y que este proceso no durará más de 60 días por ser sumario y en su caso se sobrepasó el término, dado que transcurrieron más de tres meses, lo cual constituye un vicio que afecta lo actuado e implica que caducó.

No comparte este Colegio la alegación de caducidad esgrimida por el interesado al aducir que la Sentencia dictada por el A Quo ha caducado porque se emitió fuera del de los sesenta días establecidos por el ESC y su Reglamento para la instrucción a cargo de los órganos de la Dirección General de Servicio Civil, tomando en cuenta que el término establecido en esta norma estatutaria es un plazo ordenatorio, no uno perentorio, lo que quiere decir que el incumplimiento del mismo no genera como regla de principio la nulidad del procedimiento administrativo, ni mucho menos inhibe a la Administración para ejercer la competencia debida y dictar el acto final del procedimiento a cargo del A Quo que autoriza la Gestión de Despido.

Es de recibo acotar que los plazos ordenatorios son aquellos que están estipulados en términos generales por la norma, sin que su inobservancia origine la pérdida de la capacidad procesal; esto implica que el acto cumplido luego de vencido el plazo, es un acto válido. En contraposición a éstos, se encuentran los plazos perentorios, cuyo vencimiento sí provoca automáticamente la caducidad de la facultad procesal otorgada, y así lo estipula expresamente el ordenamiento.

Por ende, todo plazo perentorio es improrrogable, aunque no a la inversa. Se considera además que cuando se trata de cumplir una actividad indispensable para el desarrollo del proceso, los plazos nunca pueden ser perentorios sino meramente ordenatorios; su inobservancia no determina la caducidad o extinción del deber o de la facultad no cubiertos en tiempo útil, sino que sólo pueden dar origen a sanciones disciplinarias.

En ese orden de ideas, el Estatuto del Servicio Civil en el artículo 190 y su Reglamento en el 74, establecen un plazo de sesenta días para realizarla la fase de Instrucción del respectivo expediente y para remitir los legajos al Tribunal de Servicio Civil para el dictado del acto final en los asuntos puestos a su conocimiento.

No obstante lo anterior, y con clara relación al Principio de Legalidad alegado por el recurrente, del numeral 59 en relación al 66, ambos de la Ley General de la Administración Pública (LGAP) claramente se desprende, que las competencias públicas –incluidas desde luego las que se conceden al Órgano Instructor, al TSC e incluso a este Ad Quem, en el Estatuto y el Reglamento del Servicio Civil citados- se otorgan para ser ejercitadas, y solo en los supuestos en que el Legislador, de manera expresa, disponga un fenecimiento de esa competencia por factores temporales, el órgano público se encontraría imposibilitado para actuar.

En ese tanto queda claro que, por regla general, las potestades y competencias son imprescriptibles y no se extinguen por el transcurso del plazo señalado para ejercerlas, y que la única excepción a esta regla, la contempla el mismo ordinal, cuando indica que habrá una limitación de la competencia por razón del tiempo, solo cuando expresamente el legislador disponga que su existencia o ejercicio, esté sujeto a condiciones o términos de extinción.

En ese mismo sentido, se manifiesta el precepto 329 de la LGAP al señalar, con toda contundencia, que el acto dictado fuera de plazo es válido para todo efecto legal, salvo disposición expresa de Ley, normativa que en el presente caso no existe.

Aunado a lo anterior, debe indicarse principalmente que el artículo 340 de la referida Ley General, también es diáfano al indicar que la caducidad se producirá cuando se paralice por más de seis meses el procedimiento en virtud de causa imputable a la Administración, plazo que además no aconteció en el asunto sub examine, según se detallará. Además señala que el Instituto resulta inviable cuando el asunto se encuentre listo para el dictado del acto final, lo cual ocurrió cuando según se reseñó por el Resultando DÉCIMO SEGUNDO de la presente Resolución, el A Quo mediante auto de las diecinueve horas cincuenta minutos del cuatro de julio del dos mil dieciocho, confirió la audiencia final de cinco días a ambas partes para conclusiones sobre todo lo actuado y documentos que constan en autos, al encontrarse debidamente instruido el expediente (Folio 723), siendo que luego el Órgano dictó la Resolución recurrida en fecha 05 de noviembre de 2018 Cabe agregar, en el mismo tema del párrafo que antecede y de previo al análisis cronológico que se dirá, que aun cuando la Administración está obligada a impulsar oficiosamente el procedimiento –artículo 222.1 de la LGAP- hasta culminarlo con el dictado del acto final, con base en el sistema general del procedimiento administrativo, originalmente previsto por la Ley General en su artículo 340, la figura extintiva de la caducidad operaba (antes de la reforma que se detallará) únicamente en aquellos procedimientos incoados a instancia de parte, cuando la paralización del expediente se producía precisamente por causa imputable al propio administrado, de suerte que la inactividad de la Administración, aún en los procedimientos oficiosos, no podía provocar la caducidad del procedimiento aunque diera lugar a otras consecuencias como lo son la responsabilidad personal del funcionario o de la propia Administración causante de la grave o injustificada demora (arts.

114.2, 199, 225, 222.2 y 263.2 de la LGAP), el silencio administrativo (arts. 261.3 y 330 Ibídem) o incluso, como garantía sustantiva del administrado, el transcurso del plazo de prescripción, el cual impediría definitivamente en procedimientos sancionadores, imponer legítimamente la sanción respectiva.

Sin embargo, en vista de la notoria asimetría que presentaba la citada regulación originaria contenida al respecto en la LGAP, acatando las tesis de la doctrina moderna y en aras de poner fin a largos e interminables procedimientos administrativos que atentaban contra la seguridad jurídica de los particulares, se optó por introducir una reforma sustancial al ordinal 340 de la LGAP por el artículo 200 inciso 10) del Código Procesal Administrativo –Ley N.º 8508 de 28 de abril de 2006-, que prevé la aplicación de la figura extintiva de la caducidad como causal anormal de terminación del procedimiento administrativo, también en los procesos incoados oficiosamente, por inactividad administrativa. Dicho numeral dispone actualmente, tal y como se ha indicado, lo siguiente:

“De la Caducidad del Procedimiento. Artículo 340.- 1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de este Código.”

Concluye en este tema la PGR, que a partir de esta reforma, “se establece un plazo máximo de 6 meses de inercia procesal injustificada que daría lugar a la extinción del procedimiento administrativo, con la subsecuente eliminación del deber de resolver y el archivo de actuaciones particulares, en aquellos casos como el consultado, en los que la Administración ejerce oficiosamente potestades sancionadoras susceptibles de producir efectos desfavorables o de gravamen en cabeza de los administrados” .

Es claro entonces que el plazo que regulan los numerales 190 y 74 del Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, respectivamente, es un plazo ordenatorio y no perentorio, por lo que la Instrucción realizada con término superior al mismo, según ha cuestionado la servidora recurrente, no implicaría nulidad (siendo que con ello no se está afirmando en modo alguno que se hayan sobrepasado en el caso concreto). La ritualidad sobre el cumplimiento de los plazos ordenatorios no tiene la virtud de anular el procedimiento según señala expresamente el artículo 329.3 LGAP: “3. El acto final recaído fuera de plazo será válido para todo efecto legal, salvo disposición en contrario de la Ley”. La sanción procesal de invalidez por este motivo, conllevaría un criterio de nulidad por la nulidad misma, contrario a lo que establece el numeral 223 de dicha Ley. QUINTO: Para el caso concreto, cronológicamente se tiene que en las subsecuentes fechas se sucedieron las siguientes actuaciones, tanto del Órgano Instructor (fase dentro de la que se cuestiona o plantea la Caducidad) como de las partes intervinientes, en las que se observa una actividad procesal constante de dicho Órgano sin que se hubiese tenido en ningún caso, la citada inactividad semestral a que refiere el artículo 340 de la LGAP, ni sobrepasado los sesenta días estatutarios, siendo que además es relevante, por ejemplo, que desde el 22 de febrero y hasta el 15 de junio, según se puede determinar, el expediente estuvo en el Tribunal de Servicio Civil para los efectos del conocimiento de las excepciones previas opuestas por la parte accionada. De seguido el recuento de las fechas y actuaciones de la Dirección General y de las partes:

08 de diciembre de 2017 el Tribunal de Servicio Civil traslada a la Dirección general de Servicio Civil la gestión de Despido que fuera presentada por el Ministerio gestor contra la servidora Romano Chaves, el 27 de noviembre de mismo año.

14 de diciembre de 2017: El Área de Carrera Docente de la DGSC procedió a trasladar los cargos a la accionada, siendo que en fecha 13 de febrero se deja Proveído (Folio 14) de haber logrado ser realizado el acto de notificación a la servidora.

16 de febrero del 2018: El Apoderado Especial de la servidora accionada presentó su descargo, opuso las excepciones de Prescripción, Caducidad, Falta de Interés Actual, Cosa Juzgada Material, Litispendencia, Prejudicialidad y Demanda Defectuosa y aportó prueba documental y testimonial.

21 de febrero de 2018: La Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil dispuso trasladar el expediente al TSC para el conocimiento de las excepciones de Prescripción y de Caducidad. Consta en Folio 29 que en fecha 22 de febrero se realizó físicamente este traslado documental, por lo que durante este plazo y hasta que regresó el expediente a este Órgano, se suspendió el plazo de la instrucción. 07 de marzo de 2018: El A Quo confirió audiencia al Ministerio gestor para referirse a las excepciones previas y de especial pronunciamiento.

04 de junio de 2018: El Tribunal de Servicio Civil rechazó las excepciones opuestas y devolvió el expediente a la Dirección General de Servicio Civil para continuar con la instrucción. Los legajos se recibieron de nuevo en el Órgano instructor en fecha 15 de junio (Folio 681).

27 de junio de 2018: La Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil, resuelve continuar con la instrucción, y señaló fecha 19 de julio para la evacuación de la prueba testimonial ofrecida por la parte accionada, data que fue reprogramada por solicitud del Apoderado Especial de la gestionada presentada el día 18 de julio, basado en situaciones de salud, aspecto que

debió postergar la instrucción, siendo que la nueva fecha para esta actuación lo fue el 10 de agosto.

10 de agosto: Se evacúa la prueba testimonial y en misma fecha el Órgano Instructor tuvo por levantada la información mediante Resolución AJD-RES-521-2018 y remitió al Tribunal de Servicio Civil el expediente para su Resolución.

De todo lo dicho se procede al rechazo de la Excepción de Caducidad opuesta por la recurrente, dado que según se puede determinar, el plazo establecido para la Instrucción no ha sido sobrepasado, (tomando desde luego en cuenta por ejemplo, que no se cuenta el plazo citado en que el expediente estuvo en el TSC para resolver las excepciones previas opuestas por la Sra. Romano Chaves), a lo cual se suman las reflexiones jurídicas normativas y jurisprudenciales del numeral 340 LGAP debidamente realizadas.

Igualmente, se rechaza en el sentido indicado la Prescripción, dado que en todo momento el recurso fundamentó solo aspectos de la Caducidad, a partir de lo cual se analizó y abordó de forma integral este último tópico sin encontrar su procedencia en el asunto sub examine.

Sin perjuicio del citado rechazo, cabe enfatizar, para efectos de contexto y crónica, que en el transcurso del Procedimiento bajo expediente No. GD-160-2017, la servidora mediante escrito con fecha de recibido 16 de febrero del 2018, a través de su Apoderado Especial, presentó su descargo, y opuso –junto a otras defensas- las excepciones de Prescripción, Caducidad, en relación con etapas previas a la Instrucción ante la DGSC, es decir acerca de las etapas del Procedimiento Interno tramitado por el Ministerio gestor.

Por Resolución No. AJD- RES-082-2018, de 21 de febrero del dos mil dieciocho, la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil dispuso, de previo a continuar con la instrucción y en aplicación de la normativa atinente, trasladar el expediente al TSC para el conocimiento de las defensas, entre ellas las de Prescripción y de Caducidad (Folio 25 del

expediente de la gestión). Por su parte el Tribunal de Servicio Civil mediante Auto Resolutivo del 04 de junio de 2018, rechazó -entre otras- las citadas excepciones de Caducidad y Prescripción, y devolvió el expediente a la Dirección General de Servicio Civil para continuar con la instrucción.

En tal sentido el presente Fallo analizó las excepciones de cita en el tanto situaron o ubicaron las situaciones de términos en momentos diferentes a los invocados otrora en las fases citadas por los dos párrafos que anteceden, es decir al no considerarse como Recurso en contra de lo resuelto de forma previa en el tema por parte del A Quo. **Se rechaza prescripción. (no es claro qué parte es cita o qué parte es prosa propia).**

12.RESOLUCIÓN: 016-2019

- **AUTORIDAD: Administrativa (TASC)**
- **FECHA: 29 de marzo del 2019**
- **RESUMEN:**

CUARTO: Sobre la Excepción de Prescripción interpuesta. Corresponde, de forma previa al análisis de fondo de los argumentos que se exponen por el apoderado del recurrente como reproches a la Resolución del Tribunal de Servicio Civil N.º 13007, referirse a los agravios referentes a la Excepción de Prescripción opuesta por el apelante.

En el Recurso se han indicado –de manera general- los motivos para discrepar con este tema, según se resumió por el anterior Considerando TERCERO, para señalar concretamente que se considera que la doctrina ha sido consecuente al indicar que el Procedimiento Administrativo Sancionatorio busca como fin llegar a la verdad real de los hechos, y la falta de certeza de las fechas en que supuestamente se dieron las situaciones fácticas intimadas, va en detrimento del Debido Proceso y del Derecho de Defensa. A partir de ello, plantea la Excepción de Prescripción para señalar

que no constan las acciones oportunas del MEP para proceder con el procedimiento disciplinario, razón por la cual ha operado en su criterio dicho instituto procesal, con base en el numeral 603 del CT.

Agrega que el poder sancionador del patrono debe ejercerse de conformidad con los principios de actualidad, causalidad y proporcionalidad. Ese segundo principio hace referencia a que el poder disciplinario debe desarrollarse en forma oportuna, para que la sanción impuesta en un determinado momento sea correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con la finalidad de obtener la seguridad jurídica que es el fundamento que nutre esta excepción, junto a la garantía del servidor frente a la inercia y pasividad del patrono.

Considera que ha transcurrido de forma evidente el plazo prescriptivo entre los hechos llevados a cabo dentro de la investigación iniciada en su contra, incumpliendo asimismo con los principios de seguridad jurídica del trabajador. Agrega que se han excedido los plazos y dado atrasos injustificados entre un acto y otro, sin existir justificación válida lo que violenta sus derechos a una justicia pronta y cumplida.

Cabe señalar que el razonamiento de la Defensa para sustentar el agravio en examen es muy similar al ya externado en su escrito de fecha 19 de junio de 2017 (Folios 88 y 89 del Legajo Disciplinario No. 310-2017), para contestar el traslado de cargos, ocasión en la que, igual que ahora se limita a realizar el planteamiento de su alegato sin ahondar en aspectos tales como fechas específicas, conteo de plazos entre actuaciones del Ministerio gestor, contraste de fechas de ausencias, u otros. En tal ocasión, la Dirección de Recursos Humanos del MEP, emitió la Resolución No. 3192-17 del 12 de julio de dicho año, para declarar sin lugar la excepción de Prescripción interpuesta.

Tal y como se detalló en la sección de Resultandos de la presente Resolución, concretamente el QUINTO y SEXTO, mediante Resolución número AJD-RES-269- 2018, de las once horas del veinticuatro de abril del dos mil diecisiete, la Asesoría Jurídica de la Dirección General del Servicio Civil procedió a trasladar cargos al accionado. Se le otorgó acceso al expediente administrativo, y se le estableció el plazo de 10 días hábiles para apersonarse y ofrecer la prueba de descargo, (folios del 26 al 47 del expediente de la gestión). Por su parte, mediante Resolución AJD-RES-326-2018, de las ocho horas veinticinco minutos del dieciocho de junio de dos mil dieciocho del mismo Órgano Instructor, se resolvió que vencido el plazo concedido al Accionado Catalino Rojas Morales sin que hubiere oposición al despido establecido en su contra por la Ministra de Educación Pública, se remitiría el expediente al Tribunal de Servicio Civil para su resolución (Folio 78).

A partir de ello el A Quo emitió la Resolución N.º 13007, de las veinte horas treinta minutos del cuatro de septiembre del dos mil dieciocho y visible a folios del 92 al 128 del expediente, misma que obviamente no se refiere a la excepción de Prescripción como tal, tomando en cuenta que el servidor no opuso esta defensa, siendo que, de hecho, según se ha indicado, no se apersonó en esta vía. En este orden de ideas en el Recurso de Apelación, el recurrente solicita por vez primera en sus actuaciones en sede estatutaria, que se acoja la excepción de Prescripción, y lógicamente no se refiere en forma alguna a incorrecciones o yerros percibidos en la tramitación Resolución No. 13007 de marras respecto de esta defensa.

En ese escenario conviene tener presentes algunos aspectos jurídicos de gran relevancia para abordar este tema:

- En materia estatutaria, que es la que nos corresponde -en virtud de que los servidores públicos del Poder Ejecutivo se encuentran cubiertos por el régimen de servicio civil-, el artículo 80 del Reglamento al Estatuto de

Servicio Civil permite la aplicación supletoria de las disposiciones contenidas en el CT y en el Código Procesal Civil, siempre y cuando no contraríen los principios contenidos en aquel cuerpo legal:

“Artículo 80.- En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este capítulo, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de los Códigos de Trabajo y de Procedimientos Civiles.../ Si hubiere omisión de procedimientos en el presente capítulo, el Tribunal estará autorizado para aplicar las normas de los referidos Códigos por analogía...”

- En las normas estatutarias no se encuentran regulaciones referentes a plazos, naturaleza, tipos de excepciones o defensas que pueden interponer los servidores accionados a partir del traslado de cargos que realiza la Asesoría Jurídica (o el Área de Carrera Docente) de la Dirección General de Servicio Civil .

- Para el caso que nos ocupa, el citado Órgano Instructor, por disposición expresa del A Quo y por así regularse en el numeral 433 del Código Procesal Civil No. 7130, artículo que se ubica en las regulaciones del Proceso Sumario (numerales del 432 al 437 del CPC de cita), con el traslado de cargos, invariablemente insta al planteamiento de las excepciones de conocimiento previo dentro de los cinco primeros días del emplazamiento (que es de diez días), y en caso contrario -entiéndase planteamiento posterior a esas primeras cinco fechas- su conocimiento y resolución quedará hasta el momento en que el Tribunal de Servicio Civil determine. El numeral 433 regula de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 433.- Demanda, emplazamiento y excepciones. En el escrito de demanda se indicarán los nombres y calidades del actor y del demandado, se expondrán sucintamente los hechos y los fundamentos de derecho, se ofrecerán las pruebas respectivas y se fijará con claridad y precisión lo que se pida y la cuantía del asunto. / El emplazamiento será de cinco días, dentro

de los cuales el demandado podrá oponer excepciones. En el mismo escrito de oposición el demandado deberá oponer tanto las excepciones previas como las de fondo, y ofrecer la prueba correspondiente. / De la oposición formulada se dará audiencia por tres días al actor, quien al referirse a ella podrá proponer su contraprueba.

Sólo son oponibles las siguientes excepciones:

- 1) Falta de competencia.
- 2) Falta de capacidad o defectuosa representación.
- 3) Indebida acumulación de pretensiones.
- 4) Prescripción.
- 5) Caducidad.
- 6) Pago.
- 7) Falta de derecho.
- 8) Falta de legitimación.

Únicamente serán excepciones previas las de los cinco primeros incisos. Las restantes se resolverán en la sentencia.”

- En el caso de los Procesos Ordinarios regulados por el mismo Código Procesal Civil, se tiene el numeral 307 que establece las Excepciones oponibles después de la contestación, para señalar que “no obstante lo dicho en el artículo 298, las excepciones de cosa juzgada, transacción, prescripción y caducidad podrán oponerse en cualquier estado del proceso, antes de que se dicte sentencia en segunda instancia”.
- Por su parte, resulta importante también señalar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 437 del mismo Código Procesal Civil, las reglas del proceso ordinario solo serán aplicables a los procesos sumarios en tanto no estén reguladas en forma especial, sean compatibles con el régimen jurídico de los sumarios y no se opongan a lo preceptuado en el Título III del Libro II del mismo Código . La Sala Constitucional, en el Voto No. 5802-2002 del 12 de junio de ese año, atendiendo Consulta de Constitucionalidad sobre este

tema, recalcó la suficiencia de las normas del sumario, a partir de lo cual no procedía la aplicación del citado artículo 307:

“Es decir, que habiendo sido regulado en forma especial el régimen jurídico de las excepciones de prescripción para los procesos sumarios, no cabe aplicar por defecto la norma genérica del artículo 307 ibídem.”

El Tribunal Primero Civil en Votos como el 165 - 2006 del 03 de marzo del 2006 y el No. 1317 – 2007 de fecha 20 de diciembre de 2007, se pronunció en sentido muy similar de la siguiente forma:

“Por otro lado, según lo ha reiterado la jurisprudencia de este órgano jurisdiccional, el artículo 307 ibídem no rige para los procesos sumarios. “El auto recurrido se conoce en lo apelado, concretamente en cuanto se tiene por extemporánea la oposición del demandado. En lo que es motivo de inconformidad, lo resuelto se ajusta a derecho y al mérito del proceso, sin que los agravios esgrimidos sean de recibo. El accionado fue debidamente notificado el 30 de julio de 1999 (folio 19) y se opuso hasta el 10 de agosto de 1999 al sexto día (folio 20), cuando lo correcto era al quinto día a tenor de lo dispuesto en el artículo 433 del Código Procesal Civil. Al recurrir el apelante admite esa circunstancia, pero insiste en que la excepción de prescripción es oportuna con base en el numeral 307 del citado cuerpo de leyes. Desde vieja fecha se ha reiterado que esa disposición no es aplicable a los procesos sumarios. Si bien el numeral 437 ibídem permite aplicar disposiciones del proceso declarativo en los sumarios, ello procede únicamente cuando no existe norma especial en éstos y la remisión resulta compatible. Respecto a la prescripción, lo procesos sumarios tienen normativa especial en el artículo 486 ibídem, lo que deja inoperante la remisión al proceso ordinario”.

- Sin perjuicio de lo expuesto y analizado, este Ad Quem ha podido constatar que la práctica administrativa jurisprudencial en sede estatutaria ha determinado que cuando la Prescripción ha sido interpuesta después de los

cinco primeros días del emplazamiento, el Tribunal de Servicio Civil por el Auto que da audiencia a las partes para conclusiones de todo lo actuado, le otorga oportunidad procesal al Ministerio o Institución gestora para referirse a esta defensa, de tal suerte que en tal ocasión esta Excepción es decidida por la Resolución final del A Quo, con la consecuente posibilidad de ser recurrida con la Apelación que al efecto formula el servidor accionado.

- Caso contrario, la práctica ha sido también que cuando la Excepción es interpuesta dentro de los primeros cinco días del emplazamiento, se traslada por parte del Órgano Instructor Estatutario al A Quo, mismo que en el caso de rechazar la Prescripción, devuelve el expediente a la Dirección General de Servicio Civil para continuar con la Instrucción, estableciendo en el cierre de lo fallado que esta Resolución carece de Recurso alguno a partir de la relación de los numerales 14 inciso a), 44 del Estatuto de Servicio Civil y 86 de su Reglamento. En estas situaciones, este TASC ha determinado indicar a los recurrentes, cuando en su Apelación cuestionan lo resuelto sobre la Excepción en análisis, el rechazo del agravio por las consideraciones jurídicas dichas en este mismo párrafo y también por no ser un aspecto resuelto por la Resolución recurrida propiamente tal.

- De todo lo expuesto considera este Ad Quem que el Recurso de Apelación del Sr. Catalino Rojas Morales, que ha sido admitido para ante este Tribunal Administrativo de Servicio Civil, en el tanto conlleva la Excepción de Prescripción en este momento procesal -dado que incluso se falló sin oposición según se ha detallado- debe rechazarse en este aparte, tomando en cuenta la improcedencia y extemporaneidad de su interposición, de conformidad con el numeral 433 del CPC No. 7130 y la interpretación jurisprudencial del numeral 307 del mismo Código citada y reflexionada en este análisis.

- Cabe señalar que a pesar de que a partir del 08 de octubre del año 2018 rigen las disposiciones del Nuevo Código Procesal Civil No. 9342, dadas las regulaciones del Transitorio I de ese cuerpo normativo y las fechas de las actuaciones del Expediente No. GD-048-2018 que aquí se conoce

(incluyendo la Resolución No. 13007 del TSC que es del 04 de setiembre, la Apelación del 19 de mismo mes, e inclusive la admisión del Recurso para ante este TASC del 25 de setiembre) lo procedente es la aplicación de las disposiciones del anterior Código Procesal Civil No. 7130 en la forma expuesta. **Se rechaza prescripción. (no es claro qué parte es prosa propia o cita)**

Del año 2018

13. RESOLUCIÓN:028-2018

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 7 de setiembre del 2018
- **RESUMEN:**

Sobre la Excepción de Prescripción. Corresponde, de forma previa al análisis de fondo de los argumentos que se exponen por la recurrente como reproches a la Resolución del Tribunal de Servicio Civil N.º 12919, por orden de prelación referirse a los agravios referentes a la Excepción de Prescripción opuesta por la apelante. Cabe indicar que este Órgano Colegiado conoce en el caso que se examina la Prescripción opuesta, por cuanto la misma fue rechazada por la Resolución final y reiterada ante esta Instancia de Alzada, lo cual deviene en que, al tenor de las disposiciones contempladas en el Estatuto y su Reglamento, la misma sí tenga Recurso de Apelación ante este Ad Quem en el marco de los elementos que se cuestionan a dicho acto.

En el Recurso se han indicado los motivos para discrepar con la atención que el A Quo le dio a este tema, según se resumió por el anterior Considerando TERCERO, por los cuales indicó la señora Alfaro Mendoza que el TSC omitió

referirse al numeral 603 del Código de Trabajo vigente a la fecha de inicio del procedimiento, y las actuaciones que lo motivaron, como por ejemplo el Informe Social No. 49-2016 de 16 de noviembre de 2016. Señaló que no se refirió el Juzgador a los actos concretos que generaron el origen del plazo, si el mismo se vio interrumpido, o cuando el patrono tuvo conocimiento real y efectivo de la causa para sancionar, por lo que la Resolución recurrida es falaz y carece de fundamentación al respecto.

Agrega que más bien se hace mención en la Resolución recurrida a las disposiciones especiales de la LOCGR, y nunca en el Traslado de Cargos se hizo mención de que las conductas investigadas tuvieran vínculo o nexo alguno con estas disposiciones que ahora se traen a colación. Cuestiona a cual informe de Auditoría se tenía que haber referido dado que en ningún momento le fue puesto en conocimiento por parte de la Administración en el traslado inicial. Denuncia por ello una seria violación al debido proceso y a la congruencia debida del acto inicial del Procedimiento Administrativo.

Por su parte el Tribunal de Servicio Civil consideró que la excepción invocada no era procedente, por cuanto el plazo prescriptivo aplicable al caso que nos ocupa, en razón de la naturaleza de la falta imputada, era el de cinco años, contenido en el artículo 71 de la LOCGR tal y como se lo expresó a la gestionada dicha Instancia en la Resolución que hoy apela al indicar:

“Excepción de prescripción: Respecto de la excepción de prescripción que opone la parte accionada, al caso en examen corresponde aplicar el plazo de prescripción que establece el artículo 71 de la LOCGR que en lo que interesa establece: “...En los casos en que el hecho irregular no sea notorio –entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del

Jerarca o el funcionario competente...”. A mayor abundamiento el Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda en lo conducente a indicado: “... es claro que el numeral 71 ibídem rige para todo funcionario que infrinja el ordenamiento de control y fiscalización superior, independientemente del puesto que ocupe en la Administración Pública (o bien en una empresa del sector privado, en los términos estipulados en el párrafo 2° del artículo 2 de la LCCEIFP). En ese tanto, es preciso tener presente que el deber de probidad se erige como uno de los baluartes centrales de la función pública, mediante el cual se impone a todos los servidores “orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña...”. (Resolución N. 00022 del 13 de marzo de 2014). En el presente caso, los hechos atribuidos a la servidora Yorleni Alfaro Mendoza, presuntamente ocurrieron desde el año 2012 con la aprobación de becas para los menores Eithel Alejandro Sequeira Alfaro y Omara Peralta Alfaro, ambos hijos de la accionada, situación que es plasmada mediante el Informe Social N. 49-2016 del 16 de noviembre del 2016 emitido por autoridades de FONABE, el resultado de tal proceso se dio a conocer al Departamento de Gestión Disciplinaria del MEP el día 17 de abril del 2017, a efecto de entablar el procedimiento institucional que permitiera fundamentar la presente gestión de despido, la que a su vez, se presentó en la Dirección General de Servicio Civil el 06 de mayo del 2017 por lo que de conformidad con la normativa de rigor, a esa fecha, no había transcurrido el plazo de prescripción ya descrito, por lo que se rechaza dicha excepción”.

A efecto de continuar con el análisis del agravio en mención, es indispensable tener claro el antecedente doctrinario de esta figura jurídica cuya procedencia se ponderará en párrafos subsecuentes. En ese sentido es importante iniciar indicando, que la prescripción tiene como fin que las relaciones jurídicas se desenvuelvan en un marco de certeza, lo que la convierte en un valor susceptible de tutela por parte del Ordenamiento Jurídico. Se ha afirmado que... “el fundamento de la prescripción es de orden público, pues conviene al interés social liquidar situaciones pendientes y favorecer su solución. La prescripción se sustenta, por tanto, en la seguridad jurídica, y, por ello, ha devenido en una de las instituciones jurídicas más necesarias para el orden social.”

Por su parte retirada Jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha manifestado sobre esta figura en los siguientes términos:

“La prescripción negativa o extintiva, supone un medio de fenecimiento de derechos y obligaciones, ocasionado por el transcurso del tiempo y la inacción o falta de ejercicio de su titular. Su existencia deviene como resultado del principio de seguridad jurídica, el cual busca dotar de certeza a las relaciones en sujetos de derecho, con el fin de que tengan el conocimiento efectivo acerca de las consecuencias legales de sus actos dentro de las relaciones o negocios jurídicos de los cuales son parte. Con esta figura, se pretende que las negociaciones jurídicas se desenvuelvan en un ámbito de certeza, por constituir esta un valor susceptible de tutela por parte del ordenamiento jurídico. (Voto número 928 de las diez horas veinticinco minutos del dieciocho de setiembre del 2009) (El destacado no es del original).

En ese norte es claro entonces, que la prescripción extintiva tiene su fundamento en la necesidad de poner término a las situaciones de incertidumbre en el ejercicio de los derechos y en la presunción de desidia por parte del titular de dicho derecho a la hora de accionar. Es decir, viene a constituirse en una limitación para quien, teniendo la facultad de hacer

exigible el cumplimiento de una obligación, haga un abandono de ese derecho.

Al amparo de la prescripción se exige al titular un uso razonable del mismo, evitando que prolongue su ejercicio indefinidamente o por el contrario, que no lo ejercite dentro del plazo legal estipulado, causando en tal situación incertidumbre sobre la situación jurídica de la contraparte. En virtud de lo anterior, el mismo ordenamiento jurídico ha previsto plazos, que de ser sobrepasados, provocarán la extinción de la obligación, operando de esta manera la prescripción.

En esta línea de planteamiento, y a la luz del agravio, es necesario resaltar que nuestro ordenamiento jurídico establece plazos de prescripción que operan como norma especial en la materia, en el tanto se presenten los presupuestos fácticos previstos por éstas.

Es así que, en atención al Principio de Seguridad Jurídica, el plazo para el ejercicio de la potestad disciplinaria del Jerarca respecto de los funcionarios que de él dependen se encuentra regulado actualmente de forma genérica por el artículo 414 del Código de Trabajo, según la Reforma Procesal Laboral operada mediante Ley No. 9343, el cual fija un término de un mes para el ejercicio de esa facultad restrictiva.

No obstante, ésta norma cede frente a regulaciones particulares y especiales, que incorporan reglas diversas en cuanto a dicho extremo, como sucede en el caso de aquellas faltas relacionadas con el ordenamiento de control y fiscalización superiores, con respecto a las cuales los artículos 43 de la LGCI y 45 y de la LCCEIFP, Ley N.º 8422 remiten al régimen prescriptivo previsto en el numeral 71 de la LOCGR.

Cabe indicar que esta base normativa fue respectivamente citada y aplicada por el Ministerio gestor (según se detalla por el Resultando TERCERO de la presente Resolución), y por el A Quo en la Sentencia cuyo Recurso aquí se conoce, y que contrario a su manifestación, expresamente le fue indicada también a la Sra. Alfaro Mendoza en el Traslado de Cargos realizado por el Área de Carrera Docente de la Dirección General de Servicio Civil, mediante

Resolución ACC-D-075-2017 de las nueve horas treinta minutos del diez de octubre de 2017, por lo cual no es procedente lo afirmado por la apelante en el sentido de que “nunca en el traslado de cargos se hizo mención de que las conductas investigadas tuvieran vínculo o nexo alguno con estas disposiciones que ahora se traen a colación”.

Concretamente el artículo 71 de la LOCGR, reformado por el inciso a) del artículo 45 de la LGCI, a la letra dispone:

“Artículo 71. —Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas:/ a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho./b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio –entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo./La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo.

Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo. Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada”.

Como puede observarse, el artículo 71 “... establece un plazo de prescripción para efectos de la responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, así como en el ordenamiento de control y fiscalización superiores,

comprendivo en lo que aquí interesa, del conjunto de normas que regulan la competencia, estructura, actividad, relaciones, procedimientos, responsabilidades y las sanciones derivados de la actividad fiscalizadora que lleva a cabo el Órgano Contralor o necesarios para ésta”.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la prescripción se interrumpe, con efectos continuados, en el caso del numeral 71 de la Ley No. 7428, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo, lo cual limita la posibilidad de que durante la tramitación del procedimiento opere la prescripción de la potestad sancionadora.

Ahora bien tal y como lo ha indicado la CGR en reiteradas ocasiones, “(...) con la reforma que se hace al artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, mediante Ley N.º 8292 del 31 de julio de 2002, la prescripción está referida a la responsabilidad administrativa del funcionario público, por las infracciones previstas en la ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores. Con lo anteriormente expuesto, se desprende de la norma un criterio material, pues ya no va a ser solo la condición subjetiva del funcionario de la Hacienda Pública la que va a determinar el plazo de prescripción aplicable, sino una situación material objetiva de transgresión al ordenamiento de control y fiscalización superiores por parte de cualquier funcionario público sea o no, considerado como de la Hacienda Pública”.

Ha señalado el ente Contralor también:

“...frente a una actuación u omisión de un funcionario público, la determinación en cuanto al plazo de prescripción aplicable –sea el contenido en el Código de Trabajo o el previsto en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República- lo determinará el tipo de norma o disposición lesionada, sea perteneciente a las que conforman a lo interno de la entidad u órgano para el que presta sus servicios, el débito funcional y marco particular de los deberes y obligaciones del servidor, o de las contenidas en la Ley N.º 8422 o en el ordenamiento de control y fiscalización superiores”.

QUINTO: En este orden de ideas la Contraloría General de la República ha sido contundente al señalar, que dentro del elenco de normas que forman parte del ordenamiento de control y fiscalización superiores, se tiene la materia de responsabilidad administrativa, tanto la derivada del control interno conforme al artículo 43 de la Ley de Control Interno No.8292, como la materia propia de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, conforme al artículo 44 de la Ley No. 8422.

Al no existir un régimen jurídico unitario de prescripción aplicable a los funcionarios públicos, tal y como se desprende de las normas que se han venido citando, el análisis para determinarlo en cada caso debe ser muy riguroso y centrado en la separación de la materia laboral y lo previsto para la normativa cubierta por el artículo 71 de la Ley No. 7428.

En el caso que nos ocupa, el cargo intimado a la apelante al inicio del proceso por el MEP, deviene de las consideraciones realizadas por el Ministerio gestor, basado a su vez en el Expediente Disciplinario Interno No. 248-2017 aportado con la gestión de despido, y que se refiere a presuntas irregularidades en materia de otorgamiento de becas, consignación de datos sobre tal beneficio referentes a sus hijos, y manifestaciones excluyentes de que descendientes de docentes tuvieran ese subsidio por parte de la Sra. Yorleny Alfaro como Directora en la Escuela “El Pochote” y encargada del Centro Educativo de cita, a quien – en criterio del A Quo “le corresponde velar por la veracidad de tal información, máxime que se trata del otorgamiento de becas a estudiantes, las cuales son cubiertas con fondos públicos”.

Por su parte, la consideración de fechas para efectos del análisis de la Prescripción en la Resolución recurrida lo fue:

“En el presente caso, los hechos atribuidos a la servidora Yorleni Alfaro Mendoza, presuntamente ocurrieron desde el año 2012 con la aprobación de

becas para los menores Eithel Alejandro Sequeira Alfaro y Omara Peralta Alfaro, ambos hijos de la accionada, situación que es plasmada mediante el Informe Social N. 49-2016 del 16 de noviembre del 2016 emitido por autoridades de FONABE, el resultado de tal proceso se dio a conocer al Departamento de Gestión Disciplinaria del MEP el día 17 de abril del 2017, a efecto de entablar el procedimiento institucional que permitiera fundamentar la presente gestión de despido, la que a su vez, se presentó en la Dirección General de Servicio Civil el 06 de mayo del 2017 por lo que de conformidad con la normativa de rigor, a esa fecha, no había transcurrido el plazo de prescripción ya descrito” Destacado en negrita no es del original. Es claro entonces a partir de lo expuesto que la prescripción de la potestad disciplinaria no ha sobrevenido en este caso, pues para la situación sub examine no se regula dicho instituto por las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, como lo plantea la recurrente, sino por las del artículo 71 de marras, tal y como oportunamente lo indico el A Quo en la Resolución apelada. Es claro además que en su momento, el Ministerio actor indicó expresamente a la accionada las normas jurídicas que se consideraban infraccionadas con su accionar, y que dentro de estas se hace referencia directa a los artículos 3 y 4 de la LCCEIFP. Es a partir de las argumentaciones expuestas, que coincide esta Instancia de Apelación con las argumentaciones esbozadas por el TSC a la hora de conocer en su Resolución final el incidente de Prescripción interpuesto por la Sra. Alfaro Mendoza y en ese tanto considera de recibo rechazar por improcedente el presente alegato. **Se rechaza prescripción. (no es claro qué parte es prosa propia o cita)**

14.RESOLUCIÓN: 033-2018

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 7 de setiembre del 2018

- **RESUMEN:**

Cabe indicar que este Órgano Colegiado conoce en el caso que se examina la Prescripción interpuesta en el escrito presentado el 14 de setiembre del 2017 - folio 80 y reiterada en las conclusiones, visible a folio del 170 al 181 del Tomo I, excepción que fue resuelta por el A Quo en el dictado final de la Resolución recurrida, lo cual deviene en que al tenor de las disposiciones contempladas en el Estatuto y su Reglamento, la misma sí tenga Recurso de Apelación ante este Ad Quem en el marco de lo cuestionado en esta fase procesal.

A manera de preámbulo, es necesario indicar que la prescripción extintiva tiene su fundamento en la necesidad de poner término a las situaciones de incertidumbre jurídica en el ejercicio de los derechos o en la presunción de abandono de éstos por parte de su titular.

La prescripción, como instituto jurídico que es, puede ser positiva o negativa. Para lo que aquí interesa, se analizarán únicamente las implicaciones de la prescripción negativa, cuya relevancia dentro del ordenamiento jurídico resulta innegable, porque permite una tutela eficiente del principio de seguridad jurídica, de los derechos de terceros y del orden y la paz social. En ese sentido viene a ser una limitación para quien, teniendo la facultad de hacer exigible el cumplimiento de una obligación, haga un abandono de ese derecho; es decir, al amparo de la prescripción se exige al titular del derecho un uso razonable del mismo, evitando que prolongue su ejercicio indefinidamente o por el contrario, que no lo ejercite del todo dentro del plazo legal estipulado, causando en tal situación incerteza sobre la situación jurídica de la contraparte.

En virtud de lo anterior, el mismo ordenamiento jurídico ha previsto plazos, que de ser sobrepasados, provocarán la extinción de la obligación operando de esta manera la prescripción, de tal forma que dentro de los presupuestos necesarios para que se configure la prescripción negativa se encuentran: el transcurso del tiempo según el plazo legal creado al efecto, el no ejercicio por parte del titular del derecho y que sea alegada por la parte interesada en hacerla valer, pues la prescripción no puede ser declarada de oficio por la Administración, requiriendo

entonces ser interpuesta mediante una acción o excepción, o bien, de una renuncia tácita o expresa.

SEXTO: En nuestro régimen legal la prescripción en materia de sanciones disciplinarias, en principio, se rige por lo que al efecto establece el Código de Trabajo y sus reformas en su artículo 414. No obstante lo anterior las conductas endilgadas al servidor Ávila Navarro, corresponden a infracciones al ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública, por lo que el régimen de prescripción es de cinco años.

Según se observa, el plazo que tiene el patrono para despedir justificadamente a sus trabajadores o para disciplinar sus faltas sin que prescriba su derecho a sancionar, es de un mes a partir del momento en que se cometió la falta o desde que el patrono o quien ostente la potestad sancionatoria, tenga conocimiento de los hechos y esté en posibilidad efectiva de actuar, es decir para el caso del régimen estatutario, de instar la gestión de despido ante la Dirección General de Servicio Civil.

Así las cosas, es claro que desde el proceso interno llevado a cabo por el MEP, expediente N.º 620-2014 y en concreto en el procedimiento administrativo de gestión de despido instaurado contra el funcionario Ávila Navarro se le indicaron una serie de normas jurídicas que se consideraba había transgredido con su conducta, referenciándose los numerales 2, 3, 4, 20 38 incisos c), d), e), g), m), 39 inciso c), 41, 44, 45, 48, 49), 50, 51 y 57 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública; 11, 14 inciso1) del Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública; artículos 12 incisos a) y b), 13 inciso a), 39, y 43 de la LGCI en concordancia con el numeral 71 de la Ley Orgánica del Contraloría General de la República, según se detalla en el CONSIDERANDO TERCERO de la presente Resolución, asimismo consta la remisión directa a esa normativa en el traslado de cargos realizado por el Área de Carrera Docente de la Dirección General de Servicio Civil, mediante Resolución ACC-D-002-2018 de las diez horas del veinticuatro de julio del 2017, visible a folios del 32 al 60 del Tomo I del expediente de la gestión.

De tal manera que ante la excepción interpuesta, huelga mencionar sin ningún desarrollo por parte del accionado para el análisis de las diferentes instancias el A- Quo en la Resolución que se recurre, estimó que el plazo aplicable en el caso que se examina es el establecido por el numeral 71 de la LOCGR, pues los hechos que motivan la gestión de despido se vinculan directamente con el incumplimiento de los deberes que impone la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito y la LGCI que en el artículo 43 regula la responsabilidad disciplinaria por las infracciones a la citada normativa, indicando que prescriben conforme al artículo 71 de LOCGR. Del mismo modo se le atribuye al funcionario en forma concreta la vulneración al deber de probidad que debe regir la actuación de los funcionarios públicos, especialmente en el resguardo del erario público, de manera que al infringirse esas obligaciones, el régimen de prescripción aplicable es el del artículo 71 referenciado, de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

Por último debe tenerse presente que las actuaciones del señor Ávila Navarro acaecidas en el año 2009 y 2010 e investigadas por la Auditoría Interna en el año 2014, fueron puestas formalmente en conocimiento de la Sra. Ministra para los fines de instar el Procedimiento Disciplinario de Despido previsto en el Estatuto de Servicio Civil, mediante Resolución N.º TCD 342-2017 de las diecisiete horas con catorce minutos del primero de junio del dos mil 2017, notificada en el Departamento de Asuntos Disciplinarios el 7 de junio del mismo año según expresamente lo indica la parte actora en la gestión con fecha de 19 del mismo mes y año, por la cual sometió a conocimiento del Tribunal de Servicio Civil su decisión de despedir al funcionario, (folios 010 y 24 del Tomo I del expediente de la gestión) es decir, sin que hubiese fenecido el referido plazo quinquenal y en esa inteligencia al resolver el A-Quo argumentó: “por lo que a esa fecha evidentemente no había transcurrido el plazo de cinco años estipulado en el inciso b) del artículo 71 de la ley orgánica de la Contraloría General de la República, razón por la se rechaza la excepción de prescripción...” Así las

cosas, es conteste este Tribunal de Apelaciones, con lo resuelto por el A Quo, toda vez que la potestad disciplinaria no se encuentra prescrita.

En ese orden de ideas se acota también que el Artículo 71 de LOCGR, señala que el plazo de prescripción que se estipula se interrumpe con efecto continuado por la notificación que se realice al presunto responsable, de modo que puede ser en cualquier momento durante los cinco años computados a partir del momento en que el Jerarca de la Institución gestora tuvo conocimiento de los hechos en que se puede ejercer la potestad sancionatoria por parte en este caso del Ministerio gestor del despido. Es de relevancia reiterar que los cargos intimados al apelante al inicio del proceso por parte del MEP, se originan en una Relación de Hechos de la Auditoría Interna y por ende las consideraciones realizadas por ese ente Ministerial, basado a su vez en el Expediente Disciplinario Interno N.º 620-2014 aportado con la gestión de despido, cuyo Recurso se examina, se refiere grosso modo a presuntas irregularidades en la creación de rutas y repetición de estudiantes en las mismas, e inconsistencias en certificaciones lo que originó el pago de sumas de más. Los hechos imputados, se insiste, tienen relación con el deber de probidad y el sistema de controles de administración de la Hacienda Pública, por lo que a la luz de esa circunstancia, resulta notorio que las conductas reprochadas no se corresponden a una responsabilidad disciplinaria simple, sino que la implicación y alcance de los comportamientos intimados se relacionan con infracciones a ese deber y su incidencia en el manejo de recursos públicos, tal y como fue constatado por el A Quo en el apartado de HECHOS PROBADOS de la Resolución 12925 de cita. (cita?) Al respecto el Tribunal Contencioso Administrativo ha expresado.

“(…) En efecto, si bien la potestad disciplinaria del jerarca administrativo se encuentra sujeta a plazo prescriptivo, genéricamente regulado por el mandato 603 del Código de Trabajo, norma que fija un plazo de un mes para el ejercicio de esa potestad represiva, lo cierto del caso es que tratándose de conductas que se regulan y precisan por la Ley No. 8422, están afectas a

éste régimen particular. Se trata de un sistema normativo que se constituye como un ordenamiento sectorial que contiene reglas concretas, que en tanto especiales, prevalecen sobre la normativa general. Desde esa arista, el artículo 44 de la citada legislación, en cuanto al plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa del funcionario, se señala: (...). En consecuencia, en conductas que puedan implicar infracción a las normas fijadas por la Ley No. 8422, en menesteres de prescripción, la normativa aplicable es el ordinal 71 de la Ley No. 7428, por la remisión dispuesta por el mandato 44 de aquella fuente legal, ergo, un plazo de cinco años, y no el plazo mensual estatuido por el Código de Trabajo, se insiste, al ser una normativa especial y posterior que prevalece sobre el régimen general laboral...” (El subrayado es nuestro). De lo expuesto se infiere que el razonamiento empleado sobre este punto por el TSC, al momento de resolver la excepción de prescripción interpuesta por el recurrente, es conteste con la normativa que regula la materia, y en ese tanto, no lleva razón el servidor accionado al invocar como argumento que los hechos imputados ocurrieron hace más de cinco años, ni que a partir del conocimiento por parte de la Ministra de los hechos, había transcurrido más de un mes para iniciar la gestión de despido por lo que procede el rechazo de este agravio, según fuera formulado en el Recurso de Apelación que aquí se conoce, confirmando este Tribunal de Alzada que lo resuelto por el Tribunal de Servicio Civil, es conforme de Derecho.

SÉTIMO: Siempre en el ámbito de las cuestiones recursivas que en orden de prelación deben conocerse de previo a los agravios de Fondo, se atenderá de seguido la caducidad argüida por el señor Ávila Navarro a folio 80 del expediente de la gestión, es decir en el escrito de oposición de cargos y que reitera en el punto nueve del Recurso de Apelación al señalar de forma escueta que el procedimiento está caduco por haber sobrepasado el plazo establecido por la Ley.

Cabe señalar que existe una imprecisión relevante por parte del recurrente, dado que no indica donde o en qué etapa ubica la caducidad, o si se trata de

que recurre lo resuelto por el A Quo en la Resolución recurrida. Debe recordarse al accionado que el ejercicio del derecho a recurrir, conlleva implícitamente la razonable carga de precisar con claridad que los alegatos que expone son contrarios a sus intereses. Del desarrollo jurisprudencial y normativo que se explica en el CONSIDERANDO CUARTO, de forma diáfana se colige que el accionado tiene el deber de concretar qué y porqué impugna, so pena de no admitir el reproche.

En el caso que se examina y por la técnica de apelación utilizada por el recurrente en su libelo de apelación en que transcribió sus alegaciones, se procede a analizar la interposición de la caducidad, como un agravio en contra de lo resuelto por el A Quo.

Respecto a la caducidad resulta oportuno traer al análisis la siguiente cita de doctrina: “(...) La caducidad es un hecho jurídico procesal que se produce por la inactividad negligente de las partes dentro de los plazos previstos por la ley, originando la finalización anormal del proceso (...)”. Tenemos entonces que la figura extintiva de la caducidad tiende más a la estabilización de una situación jurídica que a consolidarla, pues, determina de forma preliminar el tiempo en el cual un derecho debe ejercerse para que tenga validez y eficacia.

Para lo que aquí interesa, tratándose de un procedimiento de gestión de despido, de un funcionario de la Carrera Docente, la caducidad va a operar en el tanto el actor según corresponda, incurra en inactividad procesal dentro del plazo legal creado al efecto.

En el caso que se examina, debe indicarse que el A Quo abordó expresamente en la Resolución que se recurre, la caducidad aducida al indicar:

“Ahora bien, en el presente caso, en vista de que el Tribunal de la Carrera Docente mediante Resolución N.º TCD 342-2017, de las 17:14 horas del 01

de junio del 2017, autorizó a la señora Ministra de Educación Pública a presentar la gestión de despido que se conoce, resolución comunicada al Departamento de Asuntos Disciplinarios el día 07 de junio de 2017, y siendo que la gestión de despido fue presentada a este Despacho el día 19 de junio de 2017, tampoco existe caducidad alguna que declarar.”

Resolviendo el A Quo en la parte dispositiva de la Resolución como improcedente dicha excepción.

Respecto de la excepción de caducidad debemos decir que se rige por lo dispuesto por el ESC, que como norma legal especial regula las relaciones jurídico -administrativas de empleo público entre el Poder Ejecutivo y sus servidores regulares, entre los cuales se encuentran los funcionarios de la Carrera Docente, de manera que a los efectos del instituto de la caducidad el artículo 74 ESC determina que:

“Vertido el fallo por el Tribunal, éste lo comunicará al Director de Personal para su ejecución o lo elevará a conocimiento del Ministro de Educación, para los efectos del artículo 62. El Ministro deberá disponer lo conducente, en el término de un mes a partir del recibo del fallo, plazo en que caduca la acción.”

Con fundamento en la citada normativa, para que la acción de la Ministra actora, de gestionar el despido sin responsabilidad patronal del accionado Ávila Navarro, estuviese caduca, tendría que haber presentado la demanda de despido ante el Tribunal de Servicio Civil en un plazo superior al mes después de comunicado a dicha autoridad el fallo dictado por el Tribunal de la Carrera Docente que le autoriza para gestionar el cese situación que no ocurrió y así se constata en los autos. Por consiguiente, procede esta Instancia a respaldar lo resuelto por el A Quo y se rechaza por improcedente el alegato de caducidad. **Se rechaza prescripción. (no es claro qué parte es prosa propia o cita)**

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 4 de noviembre del 2018
- **RESUMEN:**

Posteriormente, y bajo el título “Hechos del Recurso”, detalla 18 ítems vinculados con la Excepción de Prescripción que le fuera resuelta interlocutoriamente por el TSC de previo al dictado del acto final, y sobre los cuales no se pronunciará este A Quem por no considerarlos relacionados con la Resolución 12938 de las 20:15 horas del nueve de abril de 2018, según los razonamientos ya expuestos en el Considerando que precede. **Se rechaza prescripción. (cita?)**

16. RESOLUCIÓN:039-2018

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 21 de diciembre del 2018
- **RESUMEN:**

Excepción de Prescripción de la Potestad Sancionatoria del Ente Patronal y consecuentemente la Excepción de Falta de Derecho. Interpone estas excepciones mediante incidente en contra de la gestión de despido y basada en el numeral 414 del Código de Trabajo (CT), el cual se aplica supletoriamente en materia estatutaria. Considera que la gestión de despido debe ser tramitada con diligencia por parte la Administración, y en este caso el Ministerio de Cultura y Juventud, previendo que entre actuaciones procesales no se supere el plazo máximo legalmente establecido por el artículo 414 del CT. De no considerarse que el plazo de la prescripción especial es relevante únicamente para los efectos del inicio del procedimiento, y por el contrario se tomase para computar la prescripción en todos los momentos procesales, se incurriría en el error de presumir que, en el caso específico, la falta de toma de decisión en forma oportuna, pueda

acarrear una vulneración evidente de los principios del debido proceso y de seguridad jurídica.

En el caso concreto, la recurrente diferencia actuaciones específicas de su parte cuya responsabilidad, según expone, fue la de firmar Acciones de Personal que aprobaron el nombramiento interino de la Directora del Teatro Popular Melico Salazar, concretamente la No. 2012-148 con validez del 01 de abril de 2012 al 08 de mayo del 2014, en obediencia a la Resolución No. DM-062 del 22 de marzo de 2012. La otra es Acción de Personal No. 2014-055 con vigencia del 02 de junio del 2014 al 24 de abril de 2017, fecha en la que la Sra. Fonseca Pacheco solicita dejar sin efecto el pago de prohibición, autorizado mediante Resolución No. DM-062 de 02 de junio de 2014.

Para el día 17 de abril del 2017, por oficio No. MCJ-GIRH455-2017, su representada informó a la Sra. Ministra Durán Salvatierra, acerca de irregularidades en el otorgamiento de la prohibición de la Sra. Marielos Fonseca, lo cual no es conforme con el Dictamen de la PGR No. C-190-2010.

Dicha Jerarca en fecha 03 de mayo de 2017, por medio del oficio No. DM-501-2017, solicitó iniciar Investigación Preliminar para determinar la responsabilidad de la accionada, por lo que en su criterio debe entenderse que el plazo se prorroga por la necesidad de instaurar un procedimiento debidamente documentado, pero con base en la jurisprudencia, si bien no podría afirmarse válidamente que de no tramitarse una investigación preliminar en el plazo de un mes, la potestad sancionatoria administrativa disciplinaria prescriba, pero no se puede pretender tampoco, que desde la solicitud Ministerial transcurra un plazo demasiado amplio para su resolución, como es este el caso, en el que el Sr. Lic. Juan Carlos Winter Agüero de la Asesoría Jurídica del Ministerio de Cultura, tardó más de cuatro meses en enviar sus conclusiones a la señora Ministra, mediante el oficio No. MCJ-IP-PROHIBICIÓN- 001-2017 de fecha 14 de setiembre de 2017. Si bien es cierto

esta actuación conllevó una ardua investigación, toda la documentación se encuentra concentrada en un solo lugar, siendo de alguna forma fácil de recabar e informar como correspondía.

Agrega que afirmar que en el plazo de un mes se pueda realizar una Investigación Preliminar, carecería de un fundamento jurídico razonable y se sustentaría, si acaso, en una errónea interpretación jurisprudencial que obstaculizaría ilegítimamente el ejercicio de la potestad sancionatoria administrativa y propiciaría un indebido e inconveniente fuero de impunidad que no debe ser jurídicamente permitido en la sede administrativa. Pero tampoco se debe pretender que estas investigaciones sean mantenidas por el tiempo que se le antoje al responsable ya que esto acrecienta en mucho el costo económico de mantener a un funcionario que puede y debe iniciársele como corresponde un debido proceso sancionatorio.

Agrega que al no tratarse de un procedimiento formalizado y sujeto a constricciones de plazos legales, determinantes de su eventual caducidad o de la prescripción de la potestad sancionatoria administrativa, sino de actuaciones previas o preliminares, la tramitación o substanciación de una investigación preliminar aún a falta de regulación normada expresa, por razones de seguridad jurídica y bajo la égida de los principios de celeridad, eficiencia, simplicidad y economía procedimental que informan el procedimiento administrativo, debe hacerse en un plazo razonablemente corto, lo que ha de ser establecido casuísticamente, especialmente atendiendo a la complejidad del asunto, todo en aras de evitar una lesión antijurídica a los administrados. Por lo que suponer que un plazo de cuatro meses, en su criterio, resulta abusivo y desproporcional en relación a la complejidad del asunto, cuando del resultado final presentado se desprende que lo que hace el responsable, es recabar una información y dar un informe del contenido de cada oficio.

Solicita apreciar que con fecha 18 de octubre de 2017 se presentó ante el Servicio Civil la solicitud de apertura de la gestión por el oficio sin número y suscrito por el Ministro de Cultura y Juventud a.i. Max Valverde Soto, que le fuera notificado por Resolución AJD-RES-557-2017, bajo el expediente No. AJ-155-2017 de las 12:00 del 19 de octubre de 2017. A las 13:45 horas del 20 de octubre del año 2017^a más de un mes después de la conclusión de la investigación preliminar y seis meses y tres días después del conocimiento por parte de la máxima jerarca del ministerio gestor, acerca de los hechos investigados y de los que presuntamente la accionada es la responsable.

Cita y transcribe la Resolución No. 2007-000810 de las diez horas veinte minutos del treinta y uno de octubre de 2007 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia sobre el tema, para agregar, reiterar y enfatizar que en el caso concreto, con fecha 18 de octubre de 2017, fue presentado ante el Servicio Civil la solicitud de la apertura de despido por oficio sin número y suscrito por el Ministro gestor a.i., que fuera notificada a la servidora Barahona Villegas mediante resolución No. AJD-RES-557-2017, bajo el expediente No. Aj-155-2017 de las 12:00 del 19 de octubre de 2017, 13:45 horas del 20 de octubre de año 2017, a más de un mes después de la conclusión de la Investigación Preliminar y que presuntamente eran su responsabilidad, según la prueba documental aportada y señalada, por lo que transcurrió sobradamente el plazo de un mes ordenado por el numeral 414 del CT.

Plantea que consecuentemente, al no existir posibilidades jurídicas por parte de la Administración para sancionar a su representada por encontrarse prescrito el procedimiento, implica necesariamente la ausencia o pérdida de Derecho que ampare al Ministerio gestor para el ejercicio de la potestad disciplinaria. Transcribe doctrina del Jurista Carlos Manuel Coto Albán, sobre la Excepción de Falta de Derecho y del Voto No. 936-2007 de la Sala Segunda de la Corte.

En consideración de lo expuesto, interpone Incidente de Prescripción y Excepción de Falta de Derecho al no haber, según su argumento, ningún Derecho para ejercer el Poder Sancionatorio.

Solicita que se admita el Recurso de Apelación contra la Resolución recurrida No. 12979, se declare con lugar el Recurso de Apelación interpuesto, se absuelva de responsabilidad a la Sra. Nivia Barahona Villegas, se resuelva el asunto sin condenatoria en costas, en aplicación del numeral 328 de la LGAP. Sobre el agravio denominado “Excepción de Prescripción de la Potestad Sancionatoria del Ente Patronal y consecuentemente la Excepción de Falta de Derecho”. Corresponde, de forma previa al análisis de fondo de los argumentos que se exponen por la recurrente como reproches a la Resolución del Tribunal de Servicio Civil N.º 12979 las veintiún horas treinta y cinco minutos del dieciséis de julio de dos mil dieciocho, por orden de prelación referirse a los agravios referentes a la Excepción de Prescripción opuesta por la apelante, misma que vincula directamente con la Excepción de Falta de Derecho, según se ha detallado en el resumen de agravios del anterior Considerando TERCERO, como último argumento planteado por la señora Barahona Villegas, y que relaciona directamente con el hecho de que, si bien –en criterio de la funcionaria, no podría afirmarse que de no tramitarse una investigación preliminar en el plazo de un mes, la potestad sancionatoria administrativa disciplinaria prescriba, tampoco se puede pretender, que desde la solicitud Ministerial transcurra un plazo demasiado amplio para su resolución, como es este el caso, en el que el Sr. Lic. Juan Carlos Winter Agüero de la Asesoría Jurídica del Ministerio de Cultura, tardó más de cuatro meses en enviar sus conclusiones a la señora Ministra, mediante el oficio No. MCJ-IP-PROHIBICIÓN- 001-2017 de fecha 14 de setiembre de 2017. Agrega que si bien es cierto esta actuación conllevó una ardua investigación, toda la documentación se encuentra concentrada en un solo lugar, siendo de alguna forma fácil de recabar e informar como correspondía.

En tal sentido, debe detallarse que de la revisión de la sentencia recurrida se establece que la misma no tuvo por objeto resolver aspectos relacionados con la prescripción y que cabe reseñar que en fecha 27 de octubre de 2017, cuando la servidora se apersonó a la audiencia conferida, opuso la Excepción de Prescripción (Folios del 59 al 103 del Expediente de la Gestión). La Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil, mediante Resolución AJD-582-2017 de las ocho horas del seis de noviembre de 2017, con base en la normativa de aplicación supletoria que allí se cita y por tratarse de excepciones previas, trasladó al A Quo el conocimiento de las mismas, así como de la nulidad invocada por la servidora. (Folio 311 del expediente de la gestión).

El TSC mediante Auto de las veinte horas diez minutos del dieciséis de noviembre del dos mil diecisiete, otorgó tres días a la parte actora para referirse a la Excepción de Prescripción oportunidad procesal a la que se hizo presente el Ministerio gestor mediante escrito presentado en fecha 24 de noviembre (Folio 322 al 334 del expediente de la gestión). Mediante Resolución de las veinte horas diez minutos del once de enero de dos mil diecisiete, el A Quo se pronunció rechazando la Excepción en análisis y devolviendo el expediente al Órgano Instructor para continuar con el trámite (Folios 335 al 350), e indicándole al servidor que “esta Resolución carece de recurso alguno, según lo establece la relación de los artículos 14 inciso a), 44 del estatuto de Servicio Civil y 86 de su Reglamento”.

Expuesto lo anterior es de recibo indicar, que la alegación recursiva relacionada con el tema de la Investigación Preliminar, la fecha en que ésta fuera puesta en conocimiento del Jerarca Ministerial, y la data de solicitud de despido realizada , ya fue de conocimiento del Tribunal de Servicio Civil no en el acto final que hoy se apela, sino en una Resolución Interlocutoria previa

emitida en este caso a las veinte horas diez minutos del once de enero de dos mil diecisiete y visible a folio del 335 al 350 del expediente de la gestión. En estos casos, tal y como lo ha indicado ya este Tribunal en Resoluciones anteriores en las que el apelante invoque en Alzada la prescripción del proceso de despido que se gestiona en su contra, habiendo sido esta figura resuelta por el A Quo como excepción de previo y especial pronunciamiento en una resolución anterior al acto final, lo procedente es rechazar ad portas el alegato, ello al tenor de lo dispuesto en el artículo 86 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, en concordancia con lo regulado por el numeral 51 del citado Estatuto; toda vez que como lo indica el primero de los numerales citados, “salvo lo dispuesto es el artículo 67 de este Reglamento, o que se trate de sentencias a que se refiere el inciso a) del artículo 14 del Estatuto, no cabrá contra la resolución que dicte el Tribunal, excepto el de responsabilidad”.

En tal sentido el Tribunal de Trabajo, que tuvo a cargo el conocimiento de dichos Recursos de Apelación de forma anterior al nacimiento a la vida jurídica de este Tribunal Administrativo por la Ley No. 8777, indicó en su momento mediante fallos como el No. 0320, de las nueve horas cuarenta minutos del catorce de abril del dos mil, y la número 786, de las diecinueve horas con cinco minutos del veintidós de diciembre de dos mil seis, que de conformidad con el numeral 86 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, salvo las Resoluciones detalladas en los artículo 67 del ESC y 14 inciso a) del mismo cuerpo normativo, las Resoluciones que emita el A Quo no admiten o tienen apelación. Por ejemplo en el caso de la primera sentencia de cita se resolvió de la de la siguiente forma:

“Reiteradamente ha señalado este Tribunal Superior, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, salvo lo dispuesto en el artículo 67 de este Reglamento o que se trate de sentencias a que se refiere el inciso a) del artículo 14 del Estatuto, no cabrá recurso alguno contra lo resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. Como se puede deducir de la norma citada, sólo existe dos supuestos recurribles

en esta materia de Servicio Civil, el previsto en el 67 del Reglamento citado y el contemplado en el inciso a) del artículo 14 del ESC. El caso en estudio no se encuentra en ninguno de los dos supuestos antes mencionados, pues se trata de una resolución donde se resolvió y rechazaron los motivos de nulidad. Como fácilmente se puede advertir, esa resolución no se encuentra dentro de los supuestos anteriormente citados. IV.- En consecuencia, lo procedente es mantener lo resuelto por el Tribunal de Servicio Civil, declarar sin lugar el recurso de apelación por inadmisión interpuesto, confirmar el auto denegatorio, agregar este legajo al expediente principal y devolverlo a la oficina de origen, para que se continúen los procedimientos como en derecho corresponde”. Resaltado en negrita no es del original.(no hay destacado)

En adición, tal y como se ha resumido, la señora Barahona Villegas, en el Recurso de Apelación hace un énfasis diferente al realizado previamente (en fecha 27 de octubre de 2017, cuando la servidora se apersonó a la audiencia conferida por la Asesoría Jurídica de la DGSC y opuso la Excepción de Prescripción según Folios del 59 al 103 del Expediente de la Gestión), de forma que su manifestación recursiva la relaciona ahora directamente con el hecho de que, si bien no podría afirmarse que de no tramitarse una investigación preliminar en el plazo de un mes la potestad sancionatoria administrativa disciplinaria prescriba, tampoco se puede pretender que desde la solicitud Ministerial transcurra un plazo demasiado amplio para su resolución, como es este el caso, en el que el Sr. Lic. Juan Carlos Winter Agüero de la Asesoría Jurídica del Ministerio de Cultura tardó más de cuatro meses en enviar sus conclusiones a la señora Ministra, mediante el oficio No. MCJ-IP-PROHIBICIÓN- 001-2017 de fecha 14 de setiembre de 2017.

Debe señalarse que el que ahora se manifiesten yerros como el expuesto, que son planteamientos distintos relacionados con los efectos del paso del tiempo de los indicados previamente por la misma servidora, no tendrían el efecto de llevar a este Tribunal a manifestarse en tal sentido, tomando en cuenta lo ya expuesto acerca de la resolución previa de la Excepción por el

A Quo, como actuación que no admite Recurso por un lado, así como el hecho de que la expresión de agravios tiene como fin poner en conocimiento de quienes imparten justicia en Segunda Instancia de los vicios que se le atribuyen al fallo de Primera Sede, pues ello sería lo que permita definir la orientación de la pretensión impugnatoria de quien solicita la revisión de la Resolución que, en su criterio, le ha causado un perjuicio a sus intereses, en el presente caso no existen aspectos en la Sentencia recurrida que hayan abordado la prescripción para que pueda este Ad Quem revisarlos.

Debe tenerse presente además, que las actuaciones de este Ad Quem se rigen por el artículo 11 de la CP y su homólogo de la LGAP, mismos que recogen y tutelan el denominado Principio de Legalidad, según el cual las distintas instituciones de la Administración Pública solo podrán actuar sometidas al ordenamiento jurídico vigente que las rige y en ese tanto realizar únicamente aquellos actos que le autoricen las regulaciones normativas vigentes, según la escala jerárquica de sus fuentes, por consiguiente se concluye que no tiene este Tribunal Administrativo competencia para conocer en Alzada Recursos de Apelación sobre resoluciones del Tribunal de Servicio Civil distintas a la que se corresponda con el acto final que emite dicha Instancia dentro de los procesos de despido, razón por la que, en principio se omite pronunciamiento sobre la Excepción de Prescripción e igualmente de la Falta de Derecho, alegada (directamente relacionada con el tema prescriptivo) a partir de los términos expuestos en el presente aparte. **Se rechaza prescripción. (no es claro qué parte es prosa propia o cita)**

Del año 2017

17. RESOLUCIÓN: 017-2017

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 7 de marzo del 2017
- **RESUMEN:**

Respecto de la prescripción: En este aparte señala que la potestad disciplinaria para sancionar las faltas que no son contra la Hacienda Pública prescriben en un mes al tenor del numeral 603 del CT. Desarrolla algunos elementos sobre este Instituto para indicar que el plazo de un mes se contabiliza a partir de que el jerarca o patrono tuvo conocimiento de los hechos, por lo que resulta relevante en este caso saber quién es tal en la cadena jerárquica a la que pertenece.

Agrega que el Ministerio de Cultura y Juventud pertenece al Poder Ejecutivo, y tiene adscritos varios órganos, por ejemplo, Orquesta Sinfónica Nacional, la Compañía Nacional de Teatro, la Compañía Nacional de Danza y la Dirección General de Bandas, entre otros. Ésta última está conformada por siete bandas provinciales de concierto dentro de las cuales se encuentra la de Heredia. Por su parte, el Ministerio de Cultura se encuentra integrada por un engranaje administrativo que incluye Departamentos de Recursos Humanos, Asesoría Jurídica, Proveeduría, Contraloría de Servicios, entre otros. La Dirección General de Bandas tiene un Departamento Administrativo integrado por un Director General, un Administrador y cuatro asistentes. Dentro de cada banda provincial hay diferente cantidad de músicos con especialidades instrumentales también distintas, que se encuentran bajo la tutela de un Director y un Subdirector musical y Administrativo en cada banda, que para el caso de Heredia son César Hernández Coto y Mario Gamboa Meza, respectivamente.

Señala las funciones a cargo de dichos titulares, para lo cual transcribe los numerales 64 y 65 del Reglamento Autónomo del Ministerio gestor sobre las licencias a los subalternos por parte de los directores, y la obligación de emitir reportes mensuales de asistencia por ausencias justificadas, injustificadas, incapacidades y asistencias a servicios médicos, permisos para ausentarse a laborar, llegadas tardías, retiros anticipados, licencias.

Agrega que el informe mensual es emitido a la Dirección General de Bandas de forma escrita, y en conjunto los Formularios de Justificación son llenados por el funcionario con la explicación del caso, documento que lleva la firma del Director Titular, es decir don César, el sello de la banda, y debe ser entregado el lunes de cada mes a la Dirección General de Bandas en una sesión mensual de Directores y Subdirectores.

Este informe de asistencia posteriormente es remitido al Departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura para el análisis correspondiente y el cotejo de categorías (tardía, ausencia, etc.). Después esta unidad envía los oficios respectivos para notificar personalmente a cada funcionario, indicándole las resoluciones tomadas sobre ausencias, llegadas tardías, solicitudes de licencias, etc., así como el procedimiento a seguir: rebajo salarial o sanción administrativa. Debe constar la aceptación o no de la notificación al efecto por parte del servidor de que se trate.

Agrega que para que las licencias sean otorgadas se sigue el procedimiento que se encuentra en el capítulo XV del Reglamento Autónomo del Ministerio gestor. Transcribe los numerales 65 y 67 de ese cuerpo normativo así como el 37 del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, para conciliarlas con la conclusión de que con base en el primer texto legal un servidor puede gozar de una licencia para estudio o curso especializado, para lo cual debe suscribir un contrato; pero con fundamento en el segundo los jefes inmediatos serán responsables de exigir el cumplimiento de las anteriores normas y no podrán autorizar nueva licencia para estudios sin antes verificar que el funcionario se haya hecho acreedor a la misma, de conformidad con la normativa.

Refiere que en tal sentido no lleva razón el CONSIDERANDO III de la resolución recurrida en el apartado de Fondo, cuando indica que no se le autorizó ninguna licencia para su inasistencia al trabajo ni ningún permiso para estudios por parte del Ministerio gestor, ni es cierto lo que se citó como dicho por su persona acerca de que la Administración le hizo creer que gozó de una licencia que no aprovechó como tal, dado que sí asistió al curso por el cual tramitó la gestión, y si bien reconoce que el contrato de estudios

conlleve la firma de ambas partes y que ello no se dio, esa omisión no le es atribuible tal y como lo cita el A Quo en el folio 09 (Transcribe).

Agrega que las carencias vinculadas al contrato de estudio no son producto de su negligencia, sino de una omisión a la continuidad del proceso atribuible al Departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura, acción a cargo de Gerardo Olmos, quien era el designado para llevar a cabo el trámite, quien y en ese tanto el llamado a notificarle la aprobación o desaprobación de la licencia. Señala el servidor que él no asumió que el permiso fuera aprobado, pero sí cumplió con lo solicitado por el Ministerio, es decir la documentación necesaria para el trámite de solicitud de estudios, luego de lo cual no se le remitió respuesta.

Establece el recurrente que todos los entes involucrados: -Departamento de Recursos Humanos, Director General de Bandas, Director y Subdirector de la Banda de Heredia-, tenían pleno conocimiento de la licencia que estaba tramitando y que el procedimiento requirió incluso una prórroga por parte de Recursos Humanos para poder llevar a cabo la conclusión del trámite. Nunca hubo cuestionamiento de su actuación por parte de ninguno de los indicados órganos, y nunca se reportaron ausencias injustificadas en los informes mensuales durante el tiempo en que hizo efectiva esa licencia, tomando en cuenta que si su persona no poseía la autorización para poder hacer efectivo ese derecho, era deber de los funcionarios indicados cuestionar la no conclusión del trámite y solicitarle reintegrarse a sus labores normales por no haberle sido aprobada la licencia.

Su ausencia los miércoles fue pública y notoria ante sus superiores inmediatos (Director y Subdirector de la Banda de Heredia) quienes estaban obligados a velar porque se cumpliera el procedimiento de solicitud de licencia, y en caso contrario le debieron indicar que no contaba con los requisitos y que debía presentarse a sus labores.

Igual carencia apunta a la gestión de los funcionarios de Recursos Humanos, quienes luego de que el servidor presentó los documentos en tiempo y forma,

debieron si el Contrato fue aprobado o no, y si tenía que firmarlo y cuando lo cual no ocurrió, siendo que ello es una omisión atribuible a la Administración. Remite a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Trámites y Requisitos Administrativos numerales 1, 5, 6 y 7 incluyendo el silencio positivo para el caso del otorgamiento de permisos, licencias o autorizaciones.

Agrega que nunca hubo una reacción negativa a su solicitud, y en el caso de que sus Jefes no recibieron comunicación de Recursos Humanos tenían la obligación de indicar que dicho Departamento no había enviado el comunicado necesario, por lo que el servidor concluye que podía seguir ausentándose los miércoles de cada mes en el período indicado.

En este orden de ideas el servidor establece que hubo inercia e inactividad de los Jefes, pero que no es correcto que sin hacer reportes o informes luego se señale que al final de la cuenta jerárquica, el Ministro se enteró de las ausencias, por lo que dos años después le están sancionando.

Transcribe párrafos de doctrina sobre la prescripción citando al Dr. Eduardo Ortiz. Considera que existe una equivocada interpretación del numeral 127 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio gestor, el cual transcribe, junto al numeral 129 del mismo cuerpo normativo, de los que desprende que se ocupa de la actuación y reportes de los jefes inmediatos acerca de las faltas, para que sean conocidas por Recursos Humanos y por el Jearca Ministerial. Remite al “Principio Protector y de Irrenunciabilidad para con la Excepción de Prescripción”.

Bajo el Título “Sobre la Prescripción de la Potestad Disciplinaria” señala que en las relaciones de trabajo la parte empleadora disfruta del poder de dirección respecto de la actividad que realiza el trabajador, el cual se acompaña de la potestad disciplinaria que debe ejercerse bajo los principios de causalidad, actualidad y proporcionalidad. La actualidad hace referencia a la debida oportunidad de la gestión disciplinaria, de forma correlativa al tiempo de la comisión de la falta para seguridad jurídica del trabajador, en el sentido de que éste tenga conocimiento de que la infracción ha de ser

sancionada por un período determinado. Remite al plazo del numeral 603 del CT.

Cuando se realice una investigación previa, el plazo del 603 se contará a partir de que la investigación haya sido puesta en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver. Agrega que con la contestación de la demanda invocó esta excepción señalando que el plazo del Jefe Ministerial había fenecido, siendo que el Ministerio tuvo conocimiento de las faltas desde mayo del 2015 y el proceso disciplinario se inició hasta el 05 de junio de 2016.

Señala que el Ministerio gestor inició una investigación relacionada con la Banda de Heredia, con el objetivo de investigar supuestas irregularidades primordialmente del Director de dicha Banda, pero resultaron sometidos a procesos administrativos el servidor Sandí Angelini y otros cuatro servidores respecto de quienes se demostró que no eran imputaciones ciertas sino que habían acaecido hace mucho tiempo. Explica uno de los casos que fue exonerado por el A Quo y señala que en su caso se interpretó de forma contraria (Aporta Resolución del TSC al efecto).

La investigación original a la Banda de Heredia tenía en su criterio incongruencias que han generado inobservancias procesales. Además esa investigación no tiene la virtud de suspender el curso de la prescripción.

El Órgano Director no evacuó la declaración del funcionario de Recursos Humanos Gerardo Olmos, para acreditar el envío en tiempo de la documentación necesaria para la licencia por parte de su persona. En tal sentido la Directora de ese Departamento se limitó a decir que no recuerda nada y que el recurrente no había enviado toda la documentación requerida. Agrega que se violenta el numeral 557 del CT, pues no basta con enunciar los motivos del agravio sino que se deben exponer las razones de su procedencia.

Argumenta que no se ausentó de sus labores sino que asistió y aprobó el curso para el cual solicitó la licencia, para tener mejores conocimientos como intérprete. Señala que se deben aplicar los numerales 879 y 601 del CT.

Agrega el recurrente que se debió observar el principio de Proporcionalidad entre el hecho infractor y la falta. Transcribe definición del Principio así como el numeral 120 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Cultura y Juventud respecto de los criterios a tomar en cuenta para aplicar las medidas disciplinarias. Reproduce el citado numeral y los 11 incisos que lo integran.

Bajo el Título “Principio Protector para interpretar la Ley como cosa distinta en beneficio del Trabajador”, el recurrente plantea que el despido es discriminatorio, en razón de que la investigación arroja a otros funcionarios responsables siendo que uno de ellos el Director de la Banda de Conciertos de Heredia, y por recomendación de ese estudio debió haber sido imputado y procesado administrativamente por parte del Ministerio de Cultura y Juventud lo cual no se hizo, siendo que tenía méritos para ser despedido según lo arroja la investigación. Remite a la Resolución emitida por el TSC No. 16328 de 10 de octubre de 2016 en el caso del funcionario Jesús Rivera, en la cual se le exoneró sin haber el Ministerio ni el Servicio Civil solicitado la prueba perital (Sic) forense pertinente e idónea para determinar el “Por Tanto” de la sentencia dictada en su caso particular, procedimiento en el cual no se aplicó la sanción de despido.

Ni el Ministerio ni el Tribunal analizaron con detalle las razones para recomendar su despido, siendo que el numeral 76 del Reglamento Autónomo del Ministerio de Cultura ordena a los funcionarios encargados de otorgar los vistos buenos para proceder con las licencias, que una vez entregados todos los documentos con la totalidad de los requisitos por parte del funcionario solicitante, procede indicarle si se le concedió o denegó el permiso e instarle para que cumpliera con el siguiente paso, lo cual asegura no ocurrió en su caso. No se debe interpretar como lo hace la sentencia apelada que era su responsabilidad velar por el estado de la petición.

Establece que el despido se sostiene con base en las declaraciones recabadas en autos, y que con fundamento en ello no debería tenerse por acreditada la falta que se le atribuyó. No se aplicó el artículo 493 del CT que

indica que en esta materia la prueba se aprecia en conciencia, con las reglas del Derecho común y en atención a ello el juzgador debe valorar los elementos allegados a los autos aplicando las reglas de la sana crítica.

Las declaraciones tomadas en el proceso de investigación (legajo Número 1) se prestaron para señalar rencillas, chismes, entre otros y el resultado no ha servido para mejorar el trabajo de la Banda de Heredia, por el contrario se ha dado una injusta atribución de faltas a unos cuantos servidores tomados como chivos expiatorios para levantarles un procedimiento administrativo, obviando al mayor funcionario que es el Director de la Banda. Por el contrario se deja al recurrente como el único servidor sancionado contraviniendo el principio in dubio pro operario.

Alega que con ello no se beneficia a la Banda, ya que nunca se ausentó de manera maliciosa o de mala fe de sus labores sino que por el contrario, se hizo de buena fe asistiendo a la Universidad a cumplir con el curso por el cual solicitó la licencia para mejorar su calidad para beneficio de la Banda y del Ministerio gestor por ende.

Hace un recuento de sus atestados y preparación como saxofonista ejecutante nacional e internacionalmente (con remisión al legajo de pruebas No. 2), para indicar que ello le legitima como un funcionario que se ha preocupado por instruirse y por hacer crecer el ambiente cultural del país al cual ha representado en el extranjero, por ello agrega que el procedimiento es sesgado y se ha basado en una investigación con declaraciones mezquinas, parcializadas y carentes de la verdad real.

Resulta discriminatorio el despido que hace el TSC pues las pruebas de ausencias no han sido analizadas tal y como lo indica la Ley ocasionándole un perjuicio, a lo cual suma la falta de razonabilidad y actualidad en resguardo de la seguridad jurídica, reclamando nuevamente la infracción del numeral 603 del CT.

Solicita se acoja el Recurso de Apelación y se declare la nulidad del acto administrativo de despido pues no se analizó su caso concreto y no se

valoraron los hechos suscitados, violentándose su derecho al debido proceso y los que también protege el derecho laboral.

CUARTO: Sobre la excepción de prescripción. Debe tomarse en cuenta que en el procedimiento administrativo se deben conocer y resolver en orden de prelación primero las excepciones y asuntos formales, por lo que se procederá de seguido a referirnos a la excepción de prescripción opuesta por el recurrente, sin perjuicio de indicar que la misma configura mayoritariamente los agravios del Recurso de Apelación, al tiempo que a partir de lo que se enunciará no es necesario resumir el planteamiento del recurrente en este tema.

En tal sentido debe tenerse presente que mediante escrito recibido en la Asesoría Legal de la Dirección General de Servicio Civil en fecha 20 de junio de 2016, el gestionado opone excepciones previas, dentro de ellas la de Prescripción (Folios del 21 al 63), gestión que fue elevada por la DGSC, según consta en Resolución N.º AJD-RES-3272016 de las nueve horas del treinta de junio de 2016, al Tribunal de Servicio Civil para su conocimiento (Folio 64).

Mediante Auto Resolutorio de las veinte horas veinte minutos del nueve de agosto de 2016, el Tribunal de Servicio Civil resolvió esta excepción, determinando su rechazo y devolviendo el expediente al instructor para continuar el procedimiento. Asimismo en dicha Resolución expresamente indicó al servidor accionado “Esta resolución carece de recurso alguno, según lo establece la relación de los artículos 14 inciso a), 44 del Estatuto de Servicio Civil y 86 de su Reglamento” (Folios (Folios del 154 al 160).

Es por ello que al plantear el recurrente el Recurso de Apelación ante esta Instancia de Alzada con la reiteración de la excepción de prescripción, a partir de la relación de los numerales 14 inciso a), 44 y 51 del ESC y 86 de su Reglamento, lo procedente es que el mismo no sea conocido por esta sede por cuanto, efectivamente, el Auto Interlocutorio por el cual el Tribunal de Servicio Civil ha resuelto expresamente la excepción de marras carece de ulterior recurso, razón por la cual a partir de la circunstancia descrita, en pleno

ejercicio de las potestades que le fueron conferidas por Ley a este Tribunal Administrativo y en total apego a las normas que rigen la materia, no le es dable al mismo conocer en Segunda Instancia la excepción de prescripción cuando, como en el presente caso, ha sido ya resuelta por el A Quo mediante Resolución Interlocutoria dictada antes de la emisión del acto final. Cabe indicar que en ese tanto, este Órgano Colegiado conocerá la prescripción únicamente cuando ésta haya sido rechazada por el A Quo en el acto final y recurrida como parte del Recurso de Apelación ante el TASC, al tenor de las disposiciones contempladas en el Estatuto y su Reglamento, en el marco de los agravios que se deduzcan en contra del acto recurrido.

Dada la relevancia se procede de seguido a transcribir la literalidad de los numerales de cita:

Estatuto de Servicio Civil:

“Artículo 14.-Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil, conocer:

a) En primera instancia de los casos de despido, previa información levantada por la Dirección General”.

“Artículo 44.-Las partes tendrán un término de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de la notificación del fallo del Tribunal del Servicio Civil, para apelar. El recurso se concederá en ambos efectos para ante el (*) Tribunal Administrativo del Servicio Civil. El fallo del (*) Tribunal Administrativo del Servicio Civil será definitivo y si se revocare la sentencia apelada, dictará en el mismo acto nuevo fallo, y resolverá si procede el despido o la restitución del empleado a su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos. El servidor podrá renunciar en ejecución del fallo a la reinstalación, a cambio de la percepción inmediata del importe del preaviso y del auxilio de cesantía que le pudieren corresponder, y, a título de daños y perjuicios, de los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta el momento en que quede firme la sentencia”.

Reglamento al Estatuto de Servicio Civil:

“Artículo 86.- Salvo lo dispuesto en el artículo 67 de este Reglamento, o que se trate de sentencias a que se refiere el inciso a) del artículo 14 del Estatuto, no cabrá recurso alguno contra la resolución que dicte el Tribunal, excepto el de responsabilidad”.

Conviene realizar la transcripción de las regulaciones del numeral 51 del ESC el cual dispone que se acudirá a la normativa y fuentes supletorias solo cuando el Estatuto y su Reglamento no contengan normativa al efecto:

“Artículo 51.- Los casos no previstos en esta ley, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con el Código de Trabajo, la Ley de Seguro Social, los principios generales de Servicio Civil, los principios y leyes de derecho común, la equidad, la costumbre y el uso locales”. Resaltado y subrayado no es del original”. (Resaltado no es del original. Se remite también, de manera concordada en este tema los artículos 51 del Estatuto de Servicio Civil y 96 del Reglamento a dicho Estatuto).

Se deduce de lo transcrito, que es específicamente el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento – a partir de la relación de los artículos 51, 14 inciso a), 44 del Estatuto de Servicio Civil y 86 de su Reglamento- el que establece la imposibilidad recursiva dentro del procedimiento estatutario de las resoluciones interlocutorias o de mero trámite, ya que son básicamente las resoluciones finales que emita el A Quo, en las que resuelve “los casos de despido” que le hubiere planteado la Institución gestora de que se trate, las que sí tienen Recurso de Apelación ante este Tribunal Administrativo.

En tal sentido, el Tribunal de Trabajo que tuvo a cargo el conocimiento de dichas apelaciones de forma previa al nacimiento a la vida jurídica de la Ley No. 8777 que crea este Tribunal Administrativo, mediante sentencias como la No. 0320, de las nueve horas cuarenta minutos del catorce de abril del dos mil, y la número 786 de las diecinueve horas con cinco minutos del veintidós de diciembre de dos mil seis, ha resuelto que de conformidad con el numeral 86 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, salvo las resoluciones del numeral 67 del ESC y las de numeral 14 inciso a) del mismo

cuerpo normativo, las sentencias que emita el A Quo no admiten o tienen apelación. Por ejemplo, en el caso de la primera sentencia de cita se resolvió de la siguiente forma:

“Reiteradamente ha señalado este Tribunal Superior, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, salvo lo dispuesto en el artículo 67 de este Reglamento o que se trate de sentencias a que se refiere el inciso a) del artículo 14 del Estatuto, no cabrá recurso alguno contra lo resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. Como se puede deducir de la norma citada, sólo existe dos supuestos recurribles en esta materia de Servicio Civil, el previsto en el 67 del Reglamento citado y el contemplado en el inciso a) del artículo 14 del Estatuto de Servicio Civil. El caso en estudio no se encuentra en ninguno de los dos supuestos antes mencionados, pues se trata de una resolución donde se resolvió y rechazaron los motivos de nulidad. Como fácilmente se puede advertir, esa resolución no se encuentra dentro de los supuestos anteriormente citados. IV.- En consecuencia, lo procedente es mantener lo resuelto por el Tribunal de Servicio Civil, declarar sin lugar el recurso de apelación por inadmisión interpuesto, confirmar el auto denegatorio, agregar este legajo al expediente principal y devolverlo a la oficina de origen, para que se continúen los procedimientos como en derecho corresponde”. Resaltado en negrita no es del original.

Expuesto lo anterior, dada la claridad de los textos normativos y con base en el artículo 11 de la CP y su homólogo de la LGAP -a partir de los cuales las actuaciones de la Administración están sujetas al denominado Principio de Legalidad, mismo que establece que ésta solo podrá actuar sometida al ordenamiento jurídico vigente y en ese tanto realizar únicamente aquellos actos que le autoricen las regulaciones normativas según las escala jerárquica de sus fuentes-, y siendo que la relación de normas estatutarias citadas es, en aplicación del referido principio de obligada aplicación, debe este Tribunal atender lo regulado por la relación jurídica indicada, y en el tal sentido rechazar esta parte de la gestión recursiva planteada por el servidor

Sandí Angelini dado que, como ya se indicó, es patente que a partir de la concordancia normativa descrita esa Resolución, al ser interlocutoria, carece de ulterior Recurso ante este Ad Quem. De lo expuesto procede rechazar Ad Portas la alegación de prescripción opuesta por el servidor sin pronunciamiento por parte de este Órgano Colegiado sobre el planteamiento opuesto. **Se rechaza prescripción.**

18.RESOLUCIÓN:018-2017

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 7 de marzo del 2017
- **RESUMEN:**

CUARTO: Sobre la excepción de prescripción. Debe tomarse en cuenta que en el procedimiento administrativo se deben conocer y resolver en orden de prelación primero las excepciones y asuntos formales, por lo que se procederá de seguido a referirnos a la excepción de prescripción opuesta por el recurrente, sin perjuicio de indicar que la misma configura mayoritariamente los agravios del Recurso de Apelación, al tiempo que a partir de lo que se enunciará no es necesario resumir el planteamiento del recurrente en este tema.

En tal sentido debe tenerse presente que mediante escrito recibido en la Asesoría Legal de la Dirección General de Servicio Civil en fecha 17 de junio de 2016, el gestionado opuso la Excepción de Prescripción (Folios del 34 al 36), gestión que fue elevada por la DGSC, según consta en Resolución N.º AJD-RES-291-2016 de las ocho horas del quince de junio de 2016, al Tribunal de Servicio Civil para su conocimiento (Folio 37).

Mediante Auto Resolutorio de las veinte horas quince minutos del trece de julio de 2016, el Tribunal de Servicio Civil resolvió esta excepción, determinando su rechazo y devolviendo el expediente al instructor para continuar el procedimiento. Asimismo, en dicha Resolución expresamente indicó al servidor accionado “Esta

resolución carece de recurso alguno, según lo establece la relación de los artículos 14 inciso a), 44 del Estatuto de Servicio Civil y 86 de su Reglamento” (Folios del 65 al 72).

Es por ello que al plantear el recurrente el Recurso de Apelación ante esta Instancia de Alzada con la reiteración de la excepción de prescripción, a partir de la relación de los numerales 14 inciso a), 44 y 51 del ESC y 86 de su Reglamento, lo procedente es que el mismo no sea conocido por esta sede por cuanto, efectivamente, el Auto Interlocutorio por el cual el Tribunal de Servicio Civil ha resuelto la excepción de marras carece de ulterior recurso, razón por la cual tomando en cuenta la circunstancia descrita, en pleno ejercicio de las potestades que le fueron conferidas por Ley a este Tribunal Administrativo y en total apego a las normas que rigen la materia, no le es dable al mismo conocer en segunda instancia la excepción de prescripción cuando, como en el presente caso, ha sido ya resuelta por el A Quo mediante Resolución Interlocutoria dictada antes de la emisión del acto final. Cabe indicar que en ese tanto, este Órgano Colegiado conocerá la prescripción únicamente cuando ésta haya sido rechazada por el A Quo en la Resolución recurrida y como parte del Recurso de Apelación que formule el gestionado ante el TASC, al tenor de las disposiciones contempladas en el Estatuto y su Reglamento y en el marco de los agravios que se deduzcan en contra del acto en cuestión. Dada la relevancia se procede de seguido a transcribir la literalidad de los numerales de cita:

Estatuto de Servicio Civil:

“Artículo 14.-Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil, conocer:

a) En primera instancia de los casos de despido, previa información levantada por la Dirección General”.

“Artículo 44.-Las partes tendrán un término de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de la notificación del fallo del Tribunal del Servicio Civil, para apelar. El recurso se concederá en ambos efectos para ante el (*) Tribunal Administrativo del Servicio Civil. El fallo del (*) Tribunal Administrativo del Servicio Civil será definitivo y si se revocare la sentencia

apelada, dictará en el mismo acto nuevo fallo, y resolverá si procede el despido o la restitución del empleado a su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos. El servidor podrá renunciar en ejecución del fallo a la reinstalación, a cambio de la percepción inmediata del importe del preaviso y del auxilio de cesantía que le pudieren corresponder, y, a título de daños y perjuicios, de los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta el momento en que quede firme la sentencia”.

Reglamento al Estatuto de Servicio Civil:

“Artículo 86.- Salvo lo dispuesto en el artículo 67 de este Reglamento, o que se trate de sentencias a que se refiere el inciso a) del artículo 14 del Estatuto, no cabrá recurso alguno contra la resolución que dicte el Tribunal, excepto el de responsabilidad”.

Conviene realizar la transcripción también de las regulaciones del numeral 51 del ESC, el cual dispone que se acudirá a la normativa y fuentes supletorias solo cuando el Estatuto y su Reglamento no contengan normativa al efecto:

“Artículo 51.- Los casos no previstos en esta ley, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con el Código de Trabajo, la Ley de Seguro Social, los principios generales de Servicio Civil, los principios y leyes de derecho común, la equidad, la costumbre y el uso locales”. Resaltado y subrayado no es del original”. (Se remite también de manera concordada en este tema, al artículo 96 del Reglamento a dicho Estatuto). (Tribunal Administrativo del Servicio Civil. Resolución 018-2017)

Se deduce de lo transcrito, que es específicamente el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento – a partir de la relación de los artículos 51, 14 inciso a), 44 del ESC y 86 de su Reglamento- el que establece la imposibilidad recursiva dentro del procedimiento estatutario de las resoluciones interlocutorias o de mero trámite, ya que son básicamente los actos finales que emita el A Quo, en las que resuelve

“los casos de despido” que le hubiere planteado la Institución gestora de que se trate, las que sí tienen Recurso de Apelación ante este Tribunal Administrativo.

En tal sentido, el Tribunal de Trabajo que tuvo a cargo el conocimiento de dichas apelaciones de forma previa al nacimiento a la vida jurídica de la Ley No. 8777 que crea este Tribunal Administrativo, mediante sentencias como la No. 0320, de las nueve horas cuarenta minutos del catorce de abril del dos mil, y la número 786 de las diecinueve horas con cinco minutos del veintidós de diciembre de dos mil seis, ha resuelto que de conformidad con el numeral 86 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil que, salvo las excepciones contenidas en los numerales 67 y 14 inciso a) del ESC, las sentencias que emita el A Quo no admiten o tienen apelación. Por ejemplo, en el caso de la primera sentencia de cita se resolvió de la siguiente forma:

Reiteradamente ha señalado este Tribunal Superior, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, salvo lo dispuesto en el artículo 67 de este Reglamento o que se trate de sentencias a que se refiere el inciso a) del artículo 14 del Estatuto, no cabrá recurso alguno contra lo resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. Como se puede deducir de la norma citada, sólo existe dos supuestos recurribles en esta materia de Servicio Civil, el previsto en el 67 del Reglamento citado y el contemplado en el inciso a) del artículo 14 del Estatuto de Servicio Civil. El caso en estudio no se encuentra en ninguno de los dos supuestos antes mencionados, pues se trata de una resolución donde se resolvió y rechazaron los motivos de nulidad. Como fácilmente se puede advertir, esa resolución no se encuentra dentro de los supuestos anteriormente citados.

IV.- En consecuencia, lo procedente es mantener lo resuelto por el Tribunal de Servicio Civil, declarar sin lugar el recurso de apelación por inadmisión interpuesto, confirmar el auto denegatorio, agregar este legajo al expediente principal y devolverlo a la oficina de origen, para que se continúen los procedimientos como en derecho corresponde”.

Expuesto lo anterior, dada la claridad de los textos normativos y con base en el artículo 11 de la Constitución y su homólogo de la LGAP -a partir de los cuales las actuaciones de la Administración están sujetas al denominado Principio de Legalidad, mismo que establece que ésta solo podrá actuar sometida al ordenamiento jurídico vigente y en ese tanto realizar únicamente aquellos actos que le autoricen las regulaciones normativas según las escala jerárquica de sus fuentes-, y siendo que la relación de normas estatutarias citadas es, en aplicación del citado principio de obligada aplicación, debe este Tribunal atender lo regulado por la relación normativa indicada y en el tal sentido rechazar esta parte de la gestión recursiva planteada por el servidor Sancho Ramírez dado que, como ya se indicó, es patente que a partir de la relación normativa descrita esa Resolución, al ser interlocutoria, carece de ulterior Recurso ante este Ad Quem. De lo expuesto procede rechazar Ad Portas la alegación de prescripción opuesta por el servidor sin pronunciamiento por parte de este Órgano Colegiado sobre el planteamiento de fondo opuesto en relación a la misma. **Se rechaza prescripción.**

19. RESOLUCIÓN: 033-2017

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 9 de junio del 2017
- **RESUMEN:**

CUARTO: Sobre el agravio relacionado con la excepción de prescripción. Este Tribunal Administrativo de Servicio Civil, a partir del estudio y análisis de la Resolución No. 12773 de las veinte horas treinta y cinco minutos del diecisiete de abril de dos mil diecisiete, así como de los agravios planteados por la parte recurrente en el Recurso de Apelación interpuesto, procede de seguido a su abordaje indicando que antes de cualquier consideración sobre el fondo del Recurso en examen, y dado que en el Procedimiento Administrativo se deben conocer y resolver en orden de prelación primero las excepciones y asuntos formales, se procederá de seguido a abordar las excepciones de Prescripción y de Caducidad opuestas por la Sra. Araya

Pérez mediante escrito recibido en la Asesoría Legal de la Dirección General del Servicio Civil en fecha 26 de julio de 2016 (Folios del 71 al 87 del expediente de la gestión).

En tal sentido, mediante Resolución N.º AJD-RES-387-2016 de las trece horas del veintisiete de julio de 2016, la Asesoría Jurídica de la Dirección General del Servicio Civil remitió el expediente al Tribunal de Servicio Civil para su conocimiento, a Excepción de Prescripción (Folio 89 del expediente de la gestión). El A Quo mediante Auto Resolutorio de fecha 10 de agosto de 2016, determinó que siendo que las defensas invocadas por la servidora lo fueron después de los primeros cinco días del emplazamiento, se resolvería acerca de ellas en sentencia, lo cual hizo y, por ende, devolvió el expediente a la DGSC para continuar el proceso (Folio 102 del expediente de la Gestión).

En sus agravios la funcionaria recurrente señala que el A Quo rechazó las Excepciones de Prescripción y Caducidad que fundamentan la Falta de Derecho del procedimiento bajo un criterio contradictorio y falta de fundamentación derivativa e intelectual, sin análisis de los plazos invocados por la servidora Araya Pérez, señalando solo hechos y resolviendo al respecto.

Plantea que para el 06 de julio de 2016 cuando se presentó la gestión de despido, ya habían operado la caducidad y la prescripción. Señala que no se analizaron elementos argumentados y fundados por la servidora que pudieron determinar si procedía alguna o ambas figuras procesales. Cuestiona la aplicación del numeral 603 del CT, por cuanto se suspendió el plazo para someter el asunto a la Junta de Relaciones Laborales del Registro Nacional. Agrega que lo medular de su defensa es que operó la preclusión y caducidad desde el año 2014 a 2015.

Expuesto lo anterior, conviene tener presente que el artículo 603 del CT dispone:

los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria. (Tribunal Administrativo del Servicio Civil, Resolución 033-2017)

Lo que determina, claramente, el momento en virtud del cual al patrono le corre el indicado plazo para ejercer dicha potestad disciplinaria. A contrario sensu, una vez transcurrido ese término, ya sea por inercia o inactividad de la parte patronal, se extingue el derecho o acción a que hace referencia esa disposición legal.

En concordancia con el recién citado numeral 603 del CT, el artículo 99 inciso c) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil dispone lo siguiente:

Artículo 99: Prescribirán en un mes: a. (...) b. (...)

c) Las acciones de los Ministros para iniciar la gestión de despido de los servidores regulares por causa justificada y para imponer las correcciones disciplinarias que autoricen la ley y los reglamentos interiores de trabajo, a partir del día en que se dio causa para la sanción, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos o faltas correspondientes. Resaltado no es del original.

Como se denota de las normas transcritas, el término de prescripción para que el patrono ejerza su acción correctiva y en consecuencia el derecho respectivo, comenzará a correr desde que se dio causa para la separación del funcionario de que se trate de su puesto, o desde que fueron conocidos los hechos por el indicado patrono. Por su parte, ha sido reiterado el criterio de los Tribunales de Trabajo, de que cuando se trata del Estado o de cualquiera de sus Instituciones, dicho plazo empieza a transcurrir, una vez finalizada la investigación y puesta ésta en conocimiento del Órgano competente para tomar la decisión final, que en el caso concreto que aquí se analiza lo sería la Ministra de Justicia y Paz:

(...) Ha sido constante la jurisprudencia en el sentido de que cuando el patrono es alguna de las instituciones del Estado, el derecho y la acción para despedir a un trabajador no se computa a partir de la iniciación de la investigación que se ordene levantar para comprobar la respectiva falta, sino desde el momento en que terminada esa información, el resultado de la misma se pone en conocimiento del funcionario o entidad encargada de resolver... (Ver, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No 58 de las 15:40 horas del 17 de mayo de 1989. Ordinario Laboral de R.H.R.R. contra B.P. y D.C.)

QUINTO: En este orden de planteamiento, en el análisis cronológico detallado por el A Quo en la Resolución recurrida, se puede apreciar que dicho Órgano realizó un pormenorizado análisis de los pasos que se sucedieron en el Registro Nacional, de forma previa a que la Jerarca – Ministra de Justicia- tuviera conocimiento de los hechos imputados a la servidora, suspendiera su conocimiento para dar cabida a las gestiones a cargo de la Junta de Relaciones Laborales y procediera a la interposición de la gestión de despido, sin que hubiera transcurrido el mes que regula el numeral 603 del CT para estos casos. De seguido y pese a lo extenso, se procede por considerarlo necesario a la transcripción al efecto, que permite evidenciar el minucioso recuento de actuaciones y plazos que realizó la Primera Instancia:

“EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN: La parte recurrida opone la excepción de prescripción a folio 65 del expediente, indicando que en expediente 008-2015 de la Asesoría Jurídica del Registro Nacional del Ministerio de Justicia y Paz, se encausa queja disciplinaria contra la accionada por los mismos hechos que corresponden a este proceso, lo cual implica que el registro Nacional tuvo conocimiento el 18 de agosto del año 2014 y se realiza una investigación preliminar que culmina en un informe final para el Director

General del Registro el 28 de mayo del 2015. El expediente N.º 008-2015 corresponde a una investigación por haber gestionado un perfil para tramitar solicitudes de placas a la funcionaria Elizabeth Calderón Sánchez, la cual es función propia de funcionarios con cargo profesional, véase folios 38 al 47 del expediente administrativo N.º 008-2015. En el caso que nos ocupa a folios 02 al 06 del expediente administrativo de Investigación preliminar N.º 002-2016 consta que en fecha 08 de enero de 2016 la MPA Katia Salazar Villalobos, Directora de Servicios del Registro Nacional trasladó ante la Dirección General el Informe de hechos relacionado con las irregularidades en el cumplimiento de requisitos académicos que nos ocupa, en fecha 12 de enero de 2016 la Dirección General solicitó al Departamento de Asesoría Jurídica proceder con la apertura de una Investigación Preliminar, la cual se tramitó mediante el expediente N.º 002-2016, véase folio 001 de dicho expediente, en fecha 11 de mayo el Departamento de Asesoría Jurídica rinde ante la Dirección General el Informe final de la Investigación Preliminar (Folios 119 al 174 de ese expediente), mediante Oficio DGL-0601-2016, con fecha de recibido 16 de mayo de 2016, la Dirección General del Registro Nacional, remitió al Despacho de la Ministra dicho Informe (folios 175 y 176 del mencionado expediente), cumpliendo con lo establecido en el artículo 40 de la convención colectiva de los Trabajadores del Registro Nacional vigente, la Ministra suspende el plazo de prescripción y remite el caso a la Junta de Relaciones Laborales, mediante Resolución de las 10:30 horas del 18 de mayo de 2016 (Folios 178 al 179 del citado expediente), en fecha 20 de mayo de 2016 se notificó al Licenciado Luis Enrique Castro Fonseca, Presidente de la Junta de Relaciones Laborales, el caso, mediante Oficio JRLN-07-2016 (Folio 180 del expediente de reiterada cita), con fecha de recibido 23 de junio de 2016, se puso en conocimiento a la Ministra de los acuerdos de la Junta celebrada el 21 de junio de 2016 (Folios 02 al 08 del expediente del caso), en fecha 06 de julio de 2016 se presentó la Gestión de Despido ante la Dirección General del Servicio Civil. Del recuento de hechos podemos colegir que el plazo de prescripción comenzó a computarse a partir del 11 de mayo

de 2016, el 2º de mayo de 2016 se interrumpe el plazo al remitirse el caso a la Junta de Relaciones Laborales, plazo que vuelve a correr a partir de que el Despacho Ministerial recibe el Informe respectivo de la Junta de Relaciones Laborales, es decir el 23 de junio de 2016, por lo que es evidente que al 06 de julio de 2016 no había transcurrido el mes que señala el artículo 603 del CT para que prescriba la acción disciplinaria, en razón de lo cual corresponde rechazar la excepción de prescripción interpuesta por la parte accionada”.

SEXTO: Debe indicarse asimismo que no consta en la interposición recursiva una clara enumeración del aspecto con el cual discrepa la apelante respecto de lo resuelto por el A Quo acerca de esta excepción, como no lo sea eventualmente lo afirmado respecto con la aplicación en sí del numeral 603 del CT a su caso, por cuanto se suspendió el plazo para someter el asunto a la Junta de Relaciones Laborales del Registro Nacional.

En tal sentido, como claramente lo enumeró el A Quo, mediante Oficio DGL-0601-2016 con fecha de recibido 16 de mayo de 2016, la Dirección General del Registro Nacional, remitió al Despacho de la Ministra de Justicia y Paz el Informe de Investigación Preliminar respectivo (folios 175 y 176 del mencionado expediente), y dicha Jerarca, tal y como le previno el citado oficio y cumpliendo con lo establecido en el artículo 40 de la Convención Colectiva de los Trabajadores del Registro Nacional vigente, dos días después mediante Resolución Interlocutoria pero necesario, suspendió el plazo de prescripción y remite el caso a la Junta de Relaciones Laborales, (Resolución de las 10:30 horas del 18 de mayo de 2016 visible a Folios 178 al 179 del citado expediente).

Este Tribunal Administrativo de Servicio Civil considera que, con las lógicas diferencias entre ellas y en forma genérica, las Juntas de Relaciones Laborales son esencialmente órganos integrados de manera paritaria y bipartita por representantes patronales y de los trabajadores de una

Institución, las cuales tienen dentro de sus objetivos fungir como instrumento de mediación o conciliación en los conflictos individuales o colectivos que se produzcan en los centros laborales, esto sin obviar la función consultiva, o bien instructiva, que en la mayoría de los casos ejercen dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios .

En este orden de ideas, en el Registro Nacional se llevó a cabo la suscripción de una Negociación Colectiva de los Trabajadores del Registro Nacional, instrumento que de conformidad con su artículo 2, rige las condiciones de trabajo de todos los trabajadores del Registro Nacional y tiene carácter de Ley profesional vinculante entre las partes. Por su parte, en dicho instrumento, como requisito ante una gestión de despido o sanción, se dispuso la obligación de ponerse dicha actuación en conocimiento previo de la Junta de Relaciones Laborales, por así disponerlo el artículo 40 inciso b) que a la letra regula:

“Artículo 40. Todo lo relacionado con la disciplina de la Institución se regulará de acuerdo con lo dispuesto en la presente Negociación, con las normas establecidas en este capítulo, el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Gracia, el Estatuto de Servicio Civil, la Ley General de Administración Pública y supletoriamente el Código de Trabajo (...) . Para el conocimiento de los asuntos por parte de la Junta de Relaciones Laborales, se regirán por las siguientes reglas: (...) b) En los casos en que la sanción, aplicable sea el despido, antes del traslado de la gestión de despido al Servicio Civil, el Ministro (a) de Justicia suspenderá el conocimiento del expediente y trasladará el asunto para el análisis de la Junta de Relaciones Laborales. En ambos casos, la Junta de Relaciones Laborales emitirá una recomendación que será valorada de previo a la resolución definitiva que emita el órgano o jerarca competente. (Subrayado y resaltado en negrita no corresponden al original) no hay resaltado.

En atención de la anterior regulación, como consta en el folio 178 y 179 del expediente de la Investigación Preliminar No. 2016-0066, la Ministra de Justicia y Paz en fecha 18 de mayo de 2016 emitió una Resolución Interlocutoria basada precisamente en el referido numeral 40 apartados b) y artículo 70 de la Convención Colectiva, mediante la cual se concedió a la Junta de Relaciones Laborales del Registro Nacional un plazo prudencial para que conociera del caso y recomendara lo que considerara pertinente.

SEPTIMO: Ahora bien, de conformidad con el inciso a) del artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil (que regula el procedimiento de despido de los funcionarios públicos protegidos por el régimen de Servicio Civil) y el 28 de la LGAP, el titular de la potestad sancionatoria es el Ministro o Jefe respectivo de la Institución de que se trate. Para el caso en análisis, la Ministra de Justicia ocupa también el cargo de presidente de la Junta Administradora del Registro Nacional quien, por tanto, es la única que tiene la prerrogativa de promover y ejecutar los despidos de los funcionarios de dicha Institución. De esta forma la prescripción, para aplicar sanciones en el sector público, correrá a partir de que ésta última es enterada de las faltas disciplinarias de la servidora, obviamente en el entendido de que el procedimiento previo de registro e indagación de los hechos constitutivos de la falta, se hayan realizado dentro de los parámetros y regulaciones correspondientes, tal y como lo establece el artículo 603 del CT.

Durante el lapso en que la Junta de Relaciones Laborales tiene para su conocimiento la gestión, el plazo de prescripción se interrumpe e inicia a correr nuevamente a partir de que dicho órgano pone en conocimiento del ministro la recomendación respectiva. Respecto de este tema hay reiterada jurisprudencia judicial, de la cual se extrae la siguiente para efectos de afirmar el concepto:

“(…) I.- La prescripción del derecho del demandado para despedir al actor, alegada por este último, no puede ser acogida. Según se desprende de los

autos, en la institución demandada existe una Junta de Relaciones Laborales, a cuyo conocimiento deben someterse las acciones de despido de los trabajadores. Es cierto que, según se ha establecido jurisprudencialmente, el término de prescripción de un mes para despedir, señalado en el artículo 603 del Código de Trabajo en las dependencias del Estado y sus instituciones donde se requiere un procedimiento previo, se computa a partir del momento en que el mismo finaliza, pues es hasta entonces en que se puede ejercitar el derecho. Donde funcionan las mencionadas Juntas, no puede decirse que tal procedimiento termine, una vez que el Órgano administrativo propio de la institución concluye sus averiguaciones, porque el pronunciamiento de la Junta también es parte de aquél. En principio, mientras el asunto esté pendiente en esa instancia, por la razón apuntada, no puede correr la prescripción en contra del patrono. (...)De acuerdo con su naturaleza, las Juntas de Relaciones Laborales no son órganos exclusivos o de la administración propia de las instituciones o centros de trabajo donde funcionan, sino más bien una instancia de interés y participación comunes a la parte patronal y sus trabajadores; y la intervención de éstos, precisamente, determina que sus acciones u omisiones no se le puedan atribuir exclusivamente a dicha administración. Por tal razón, según lo ha establecido la jurisprudencia (véase sentencia N° 1 de 1990, de esta misma Sala), el tiempo que tarde la Junta en dar su pronunciamiento no es útil para la prescripción, aunque pase del mes, salvo que se demuestre una conducta indebida, atribuible al patrono, que haya motivado la tardanza de ese Órgano (...) Resolución 103-1991 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las nueve horas del tres de julio de mil novecientos noventa y uno.

En ese sentido el siguiente extracto seleccionado de jurisprudencia de la misma Sala Segunda, ha interpretado que el tiempo en que el expediente disciplinario se encuentra en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales no

es útil para computar la prescripción, y que el plazo de ésta corre a partir de que dicho Órgano pone al Jerarca en conocimiento de su análisis del caso concreto:

“(…) III.- En repetidas ocasiones, esta Sala ha señalado que, tratándose de instituciones públicas o de dependencias del Estado, en las cuales es obligatorio realizar un procedimiento administrativo para poder decretar un despido disciplinario, el término de la prescripción -un mes-, al que hace referencia el numeral 603 del Código de Trabajo, debe computarse a partir del momento en que el resultado de la información levantada por los órganos intermedios se hace del conocimiento de la persona o del órgano competente para tomar la decisión respectiva, pues no es sino hasta entonces que, la parte patronal, puede ejercer, efectivamente, su potestad (ver, entre muchos otros, los votos Nos. 19, de las 9:00 horas del 14 de marzo de 1984; 61, de las 9:00 horas del 7 de mayo de 1986; 40, de las 9:30 horas del 25 de mayo de 1988; 58, de las 15:40 horas del 17 de mayo de 1989; 154, de las 14:30 horas del 10 de octubre de 1990; 3, de las 8:20 horas del 4 de enero de 1991; 192, de las 9:20 horas del 14 de agosto de 1992; 310, de las 15:05 horas del 9 de diciembre de 1993; 274, de las 14:50 horas del 30 de agosto de 1995; 202, de las 16:05 horas del 3 de julio de 1996; 67, de las 15:00 horas del 16 de abril de 1997; y 1, de las 9:30 horas del 7 de enero de 1988). En lo que interesa, en el voto No. 125, de las 14:20 horas del 31 de agosto de 1990, claramente se indicó que “...para efectos del cómputo del plazo de prescripción, contenido en el numeral 603 del Código de Trabajo, al estar establecido un procedimiento de investigación, que concluye con la decisión que realiza la Junta de Relaciones Laborales, el cómputo de la prescripción se inicia en el momento en que ese órgano entrega su resolución, con el legajo administrativo, al jerarca que debe tomar la decisión final. Ello es así, porque la eventual sanción sólo puede ser impuesta por el funcionario facultado al efecto, en la vía administrativa, una vez que se le entreguen los resultados de tal investigación.”.

Del mismo modo, se ha resuelto que

En principio, mientras el asunto esté pendiente en esa instancia (...), el patrono se encuentra impedido para tomar una decisión y, el plazo de la prescripción (...) no empieza a transcurrir hasta que el patrono esté ante la posibilidad real de sancionar. Las Juntas de Relaciones Laborales no son órganos exclusivos de los entes patronales o de la administración de las instituciones o centros de trabajo, donde éstas funcionan, sino más bien una instancia de interés común a la parte patronal y a sus trabajadores, integrada inter partes o en forma paritaria o bipartita; por ese motivo, su intervención no determina que sus acciones u omisiones se le puedan atribuir, directa y exclusivamente, a dicha administración. Por tal razón, según lo ha establecido en forma reiterada la jurisprudencia, el tiempo que tarde la Junta en dar su pronunciamiento, no es útil para la prescripción, aunque se pase del mes, salvo que se demuestre una conducta indebida y negligente, atribuible al patrono, que haya servido para producir una tardanza inexcusable de ese órgano...” (Resolución: 00140-98 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las nueve horas del doce de junio de mil novecientos noventa y ocho.)

Por su parte y no menos relevante, es que la PGR ha indicado por el dictamen C-230-2005 de 21 de junio de 2005 ante consulta precisamente realizada por el Registro Nacional al respecto:

“6.- La jurisprudencia judicial ha establecido como regla general que mientras el asunto permanezca en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, el cómputo de la prescripción se mantiene interrumpido...”

Debe recordarse que la interrupción de la prescripción encuentra su fundamental regulación en las normas del Código Civil, concretamente el numeral 878, al que se acude en concordancia con el artículo 9 inciso 1° de la LGAP, para concluir que acaecidas circunstancias que interrumpen el curso del instituto en análisis, el efecto es el reinicio de su cómputo:

“ARTÍCULO 878.- El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido anteriormente”

Así las cosas, con fecha de recibido 23 de junio de 2016 se puso en conocimiento a la Ministra de Justicia y Paz de los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales del Registro Nacional celebrada el 21 de junio de 2016, (Folios 02 al 08 del legajo denominado Consecutivo 01-2016), y 10 días naturales después, en fecha 06 de julio de 2016, se presentó la Gestión de Despido ante la Dirección General del Servicio Civil. (Tribunal Administrativo del Servicio Civil, Resolución 033-2017)

Tal y como lo concluyó el A Quo entonces, el plazo de prescripción comenzó a computarse a partir del 11 de mayo de 2016, el 20 de mayo de 2016 se interrumpe al remitirse –mediante Resolución interlocutoria- el caso a la Junta de Relaciones Laborales, y vuelve a correr nuevamente a partir de que el Despacho Ministerial recibe el Informe respectivo de dicha Junta, es decir el 23 de junio de 2016, por lo que al 06 de julio de dicho año no había transcurrido el mes que señala el artículo 603 del CT para que prescriba la acción disciplinaria, a partir de lo cual lo actuado por el Tribunal de Servicio Civil en este tema no ostenta los yerros que le señaló la recurrente, y con base en la normativa examinada y jurisprudencia atinente este Tribunal Administrativo procede al rechazo por improcedente del agravio vinculado con la excepción de prescripción, y continúa con el conocimiento de caducidad también invocada por la servidora.

OCTAVO: La recurrente plantea que es erróneo el rechazo de la caducidad a partir del señalamiento realizado por el A Quo, en el sentido de que ésta no se encuentra contemplada como garantía o derecho procesal aplicable en los procedimientos del régimen estatutario.

Respecto de la excepción de caducidad planteada con el descargo y que se reitera por la recurrente en el Recurso de Apelación téngase presente que mediante

el Auto Resolutivo de las diecinueve horas cuarenta y cinco minutos del primero de febrero de dos mil diecisiete, el Tribunal de Servicio Civil señaló que, estando instruido el expediente, se confería audiencia por cinco días hábiles a la parte actora para referirse a la excepción de prescripción y al alegato de “Non Bis in Idem” opuestos por la servidora, y el mismo plazo a ambas partes para presentar conclusiones sobre todo lo actuado y documentos que constan en autos. En cuanto a la caducidad, el mismo órgano determinó -desde ese momento procesal- su rechazo por improcedente teniendo presente que dicha defensa procesal no está prevista en las gestiones de despido, siendo que la normativa estatutaria la prevé únicamente en los procedimientos internos de los funcionarios docentes (Folio 445 del expediente de la gestión).

La Resolución No. 12773, de las veinte horas treinta y cinco minutos del diecisiete de abril de dos mil diecisiete, cuyo Recurso de Apelación se conoce por parte de este Tribunal de Instancia, respecto de la excepción de caducidad se pronunció en los siguientes términos (de manera similar al antecedente del mismo órgano de fecha 01 de febrero recién reseñado):

“...tal y como lo resolvió el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución que confirió audiencia para las conclusiones, se reitera, que resulta improcedente por no estar contemplada como garantía o derecho procesal de defensa que pueda ser alegado en procesos de esta naturaleza, según el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento y la legislación laboral, salvo en los procedimientos disciplinarios de los funcionarios docentes, por disponerlo así el artículo 74 del Estatuto de Servicio Civil, por lo que su análisis resulta improcedente.”

Esta excepción también ha sido invocada por la señora Araya Pérez en su escrito de apelación, debiendo señalarse que no alude la recurrente a ningún plazo específico en el cual, según su criterio, la Administración haya superado el término legal establecido entre sus respectivas actuaciones, que permita presumir la

aplicación de la figura en su caso, no siendo competencia del Juzgador delimitar dicho aspecto de mutuo propio; además, tal y como lo acotó oportunamente el Tribunal de Servicio Civil –en dos ocasiones según se ha reseñado- al referirse a este alegato, dicha figura no está contemplada dentro de aquellas que pueden ser atendidas dentro del régimen estatutario, de las se procede a rechazar también ad portas el referido agravio, a partir de las consideraciones expuestas.

La apelante señala además que no se hizo referencia a las disposiciones normativas que citó en su planteamiento, sin señalar en su recurso o indicar al menos el folio en que las planteó, siendo que de la revisión que realiza este Ad Quem se puede entender que fue en su descargo del folio 81 al 86 en que lo hizo, en referencia normas de la LGAP. A su vez-y dada la estricta vinculación temática de ambos agravios- debe indicarse que también en su Recurso y bajo la misma sección denominada “Errónea aplicación de la norma jurídica en el tiempo y en el espacio”- la servidora Araya Pérez planteó como un yerro que la Resolución o sentencia impugnada que en el acápite denominado III Fondo, indicó que el procedimiento ordinario disciplinario administrativo previsto en la LGAP -al cual en su criterio debe someterse todo funcionario bajo estas circunstancias- no es aplicable a su caso de conformidad con el numeral 367 inciso 2do literal e) de la LGAP. Considera que tal posición incide en la errónea aplicación de dicha norma jurídica en relación con el artículo 308 de la misma Ley. Por ello solicita aplicar el procedimiento ordinario previo al sumario, siendo que en su opinión, prevalecen la relación laboral y los derechos que conlleva hacia el trabajador en la función pública. Plantea que se violenta el Principio de Legalidad en el Derecho Público, así como el Principio de Justicia y Debido Proceso contemplados en los numerales 11, 30, 39 y 41 Constitucionales.

En tal sentido, debe indicársele a la apelante –para atender ambos segmentos recursivos- que el A Quo expresamente indicó en la Resolución recurrida, que la normativa de rito en el expediente que se tramitó en su contra lo

serían las disposiciones estatutarias, a partir de los dispuesto en las regulaciones de la LGAP, concretamente numeral 367 inciso 2):

Previo a cualquier análisis, este Tribunal aclara que en el presente asunto no es aplicable el procedimiento administrativo establecido en la LGAP, por disposición expresa del artículo 367 inciso 2) literal e) de esa misma Ley, sino lo dispuesto en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento que regula las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores.

Cabe señalar que esta tesis del A Quo tiene el soporte jurisprudencial de la Sala Constitucional y de la Sede Contencioso Administrativa, según ha sido minuciosamente reseñado por la PGR por el Criterio C-263-2016 de 07 de diciembre de ese año, el cual se transcribe en lo conducente, pese a lo extenso pero necesario de la cita, de la siguiente forma:

En su jurisprudencia, la Sala Constitucional ha ratificado la especialidad y prevalencia del procedimiento sancionatorio instaurado por el Estatuto de Servicio Civil, ratificándose lo que establece el inciso e) aparte segundo del ordinal 367 de la LGAP, que indica que el procedimiento regulado por Ley o Reglamento están excluidos de la aplicación del Libro Segundo (Del Procedimiento Administrativo) (Entre otras, las resoluciones 6076-96 de las 11:30 hrs. del 8 de noviembre de 1996, 5286-96 de las 15:27 hrs. del 8 de octubre de 1996, 2000-03781 de las 12:39 hrs. del 5 de mayo de 2000, 2001-01182 de las 09:54 hrs. del 9 de febrero de 2001 y 2001-01530 de las 09:16 hrs. del 23 de febrero de 2001, todas de la Sala Constitucional). De ahí que el Tribunal Contencioso Administrativo ha considerado que con base en aquel procedimiento administrativo especial, el Estatuto de Servicio Civil exige al Poder Ejecutivo, adoptar sus decisiones dentro del procedimiento así establecido, con estricto apego al ordenamiento jurídico. Sin que resulte de recibo, por improcedente, la aplicación del procedimiento sancionador establecido en el Libro Segundo “Del Procedimiento Administrativo”, de la

LGAP, por disposición expresa del artículo 367 inciso e) de la esa misma Ley, sino lo dispuesto al efecto por el Estatuto de Servicio Civil, que como norma legal especial regula las relaciones jurídico administrativas de empleo público entre el Poder Ejecutivo y sus servidores regulares (Véase entre otras, la resolución No. 75-2013 de las 15:00 hrs. del 20 de agosto de 2013, Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Octava. Y en sentido similar la No. 79-2013 de las 14:20 hrs. del 5 de setiembre de 2013, del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Octava. Así como la No. 2016-000021 de las 10:35 hrs. del 8 de enero de 2016, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Y la No. 13-2015-I de las 15:40 hrs. del 19 de febrero de 2015, de la Sección Primera del Tribunal Contencioso Administrativo, sobre el procedimiento especial y el régimen competencial en la materia). Esto es así, porque se ha interpretado que en el ordinal 229 la propia LGAP dispone la obligatoriedad de cumplir los principios y procedimientos en ella establecidos para todos los casos, salvo cuando alguna ley especial regule expresamente la materia (Entre otros muchos los dictámenes C-334-2005 de 26 de setiembre del 2005, C-306-2009 de 30 de octubre de 2009 y C-068-2011 de 15 de marzo de 2011. Así como las resoluciones N.ºs 2360-94 de las 15:06 horas del 17 de mayo de 1994, 2001-01397 de las 14:58 horas del 14 de febrero del 2001 y 2003-10410, de la Sala Constitucional). Y en el caso del procedimiento disciplinario contra servidores regulares de la Administración Central del Estado, orientado a su eventual despido, está normado en el Estatuto de Servicio Civil, como un régimen especial, con previsiones particulares respecto del régimen ordinario aplicable al resto de los funcionarios (Resolución No. 000091-F-TC-2015 de las 09:05 hrs. del 27 de agosto de 2015, Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda).

De todo lo expuesto se excluyen violaciones constitucionales o legales en la forma pretendida por la servidora, y se rechaza también esta argumentación recursiva por improcedente en la forma en que lo fue expuesto en relación con la

caducidad en la misma sección que la apelante denominó “Errónea aplicación de la norma jurídica en el tiempo y en el espacio”. **Se rechaza prescripción.**

20. RESOLUCIÓN: N.º 047-2017

AUTORIDAD: Administrativa (TASC)

FECHA: 12 de setiembre del 2017

RESUMEN:

Sobre la prescripción. En orden de prelación, y de previo a pronunciarse sobre los agravios de fondo, se procederá a evacuar lo concerniente a la prescripción invocada por el Apelante en esta etapa procesal, al ser una excepción que, de ser acogida, podría poner fin al asunto que nos ocupa.

A efecto de iniciar con el análisis del agravio en mención, es indispensable tener claro el antecedente doctrinario de esta figura jurídica. Ante todo, la prescripción tiene como fin que las relaciones jurídicas se desenvuelvan en un ambiente de certeza, razón por la cual constituye ésta un valor susceptible de tutela por parte del Ordenamiento Jurídico. En ese tanto se ha afirmado que

el fundamento de la prescripción es de orden público, pues conviene al interés social liquidar situaciones pendientes y favorecer su solución. La prescripción se sustenta, por tanto, en la seguridad jurídica, y, por ello, ha devenido en una de las instituciones jurídicas más necesarias para el orden social.

Por su parte, retirada Jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha manifestado sobre esta figura en los siguientes términos:

La prescripción negativa o extintiva, supone un medio de fenecimiento de derechos y obligaciones, ocasionado por el transcurso del tiempo y la inacción o falta de ejercicio de su titular. Su existencia deviene como resultado del principio de seguridad jurídica, el cual busca dotar de certeza a las relaciones en sujetos de derecho, con el fin de que tengan el conocimiento efectivo acerca de las consecuencias legales de sus actos dentro de las

relaciones o negocios jurídicos de los cuales son parte. Con esta figura, se pretende que las negociaciones jurídicas se desenvuelvan en un ámbito de certeza, por constituir esta un valor susceptible de tutela por parte del ordenamiento jurídico. (Voto número 928 de las diez horas veinticinco minutos del dieciocho de setiembre del 2009).

En ese norte, es claro que la prescripción extintiva tiene su fundamento en la necesidad de poner término a las situaciones de incertidumbre en el ejercicio de los derechos y en la presunción de desidia por parte de su titular, de modo que viene a ser una limitación para quien, teniendo la facultad de hacer exigible el cumplimiento de una obligación, haga abandono de ese derecho; es decir, al amparo de la prescripción se exige al titular un uso razonable del mismo, evitando que prolongue su ejercicio indefinidamente o por el contrario, que no lo ejercite dentro del plazo legal estipulado, causando en tal caso incertidumbre sobre la situación jurídica de la contraparte. En virtud de lo anterior el mismo ordenamiento jurídico ha previsto plazos que, de ser sobrepasados, provocarán la extinción de la obligación, operando de esta manera la prescripción. En este sentido ha de considerarse el régimen de prescripción que regula el artículo 603 del CT literalmente establece:

Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria. (Tribunal Administrativo del Servicio Civil, Resolución 047-2017)

Es así que, conforme a los términos en que fue redactada la anterior disposición, el plazo de un mes indicado se puede computar en dos momentos diferentes. El primero es a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que sirven de base para aplicar la sanción, y el segundo desde que el patrono, en este caso el titular de la potestad sancionadora es informado de los hechos. El primer

cómputo se aplica para los casos en que los hechos irregulares cometidos por el trabajador son de mera constatación o fácilmente detectables por el ente patronal, debido a lo cual no es necesario realizar ninguna investigación para verificar la falta. En el segundo evento se ubican aquellas conductas que por su complejidad o reiteración en el tiempo requieren de comprobación, para lo cual, si es necesario realizar una investigación, con el fin de hacer acopio de la prueba que sustente la eventual sanción, plazo durante el cual no correría el plazo prescriptivo.

En ese orden de ideas y asociado a lo anterior, es importante recordar que el ejercicio de la potestad disciplinaria de la Administración tiene un eminente carácter sustantivo -así como lo tiene también el procedimiento administrativo-, mismo que permite la efectiva realización de esa potestad disciplinaria. Ello deviene de lo que en doctrina se ha definido como “categoría de la Relaciones de Sujeción Especial”, conocidas como aquellas relaciones que se establecen entre un sujeto y la Administración Pública, en razón de una condición o título especial y diferenciado, que ostenta ese sujeto frente la entidad de que se trate. En este norte debe indicarse que existen normas en el ESC y su Reglamento, que se ocupan del trámite de despido en el caso especial de los funcionarios acogidos al régimen estatutario, que a su vez se encuentran amparados a la Ley de la Carrera Docente (Título II del Estatuto de cita) y al Reglamento emitido con ocasión a dicha Ley -que es el Decreto N.º 2235-EP del 14 de febrero de 1972- tal y como precisamente sucede en el caso del servidor Solano Gutiérrez.

A partir del artículo 59 del Estatuto y siempre bajo la regulación de la Carrera Docente, se tiene el capítulo correspondiente al “Régimen disciplinario y sus procedimientos”, mismo que se complementa por el Reglamento a la Ley de la Carrera Docente, Decreto Ejecutivo No. 2235-E-P del 4 de febrero de 1972. Se considera de recibo destacar lo consignado por el numeral 59 que en lo que interesa establece: “Ningún miembro del personal docente podrá ser sancionado ni despedido, si no es en los casos y por los procedimientos establecidos en la presente ley...”. Dicha normativa regula el procedimiento a seguir, que corresponde

a la Dirección de Recursos Humanos del MEP instruir el procedimiento y elevar el expediente al Tribunal de la Carrera Docente, a fin de que se autorice al Jerarca Institucional para que dicho Jerarca presente ante el Tribunal de Servicio Civil, en el plazo de un mes a partir del recibo del fallo, la gestión de despido correspondiente.

Analizado el instituto de la prescripción a la luz de la doctrina y de la jurisprudencia Judicial y Administrativa y a partir de lo indicado sobre el régimen en el que se ubica el servidor accionado como funcionario docente, conviene realizar un recuento de actividades procesales a partir del alegato del Apoderado del servidor en tanto arguye en resumen: que a partir del dictado de Resolución N.º2338-16 de las 10:30 horas del 23 de junio del 2016, por parte de la Directora de Recursos Humanos del MEP, en la que se indica que espera a que el Tribunal de Carrera Docente emita criterio para continuar con la supuesta falta y hasta el dictado de la Resolución N.º1466 de las 16:14 horas del 11 de octubre del 2016, operó la prescripción del artículo 603 del CT.

SEXTO: Es relevante traer a colación que la Resolución N.º2338, mencionada supra, se dicta con ocasión al “Recurso de ordinario de Apelación contra el traslado de cargos”, presentado el 30 de mayo del 2016 por el representante legal del señor Solano, oponiéndose a los hechos que se le imputan a su representado, e interponiendo a su vez la Excepción de Prescripción (folios del 46 al 53 del expediente 212-2016). Dicha Resolución en el por tanto visible a folio 67, resuelve:

- I. “Declarar sin lugar la excepción de prescripción interpuesta por la defensa.
- II. Declarar sin lugar el recurso de revocatoria...contra el traslado de cargos referente a la causa disciplinaria número 212-2016...
- III. Elevar al Tribunal de la Carrera Docente el recurso de apelación... para su conocimiento.
- IV. Elevar al Tribunal de la Carrera Docente el documento denominado por la parte como “recurso de apelación del traslado de cargos” presentado

en tal sentido de manera extemporánea en fecha seis de junio del 2016 y visible de folio 54 a 56 para su conocimiento”

V. En atención a la resolución número TCD 2360-2015 de las diecinueve horas cincuenta y ocho minutos del doce de noviembre de dos mil quince emitida por el Tribunal de Carrera Docente, suspender cualquier otra diligencia por parte de esta Instancia dentro de la presente causa, hasta tanto sea notificada a esta Dirección la resolución del recurso referido”

Dicha Resolución fue notificada por fax al Apoderado del servidor el día 11 de julio del 2016, remitiéndose el expediente al Tribunal de la Carrera Docente el 27 del mismo mes y año (folios 076 y 077 del expediente disciplinario N.º212-2016). Por su parte el Tribunal de la Carrera Docente, como bien lo afirma la Defensa del funcionario, rechazó el Recurso de Apelación mediante Resolución TCD-1466-2016, de las dieciséis horas con catorce minutos del once de octubre del dos mil dieciséis. Resolución que según constancia (folio 87) de la señora Andreina Jiménez Castillo, del Dpto. de Gestión Disciplinaria, recibió de la Coordinadora del Área Secretarial del mismo Departamento el 11 de noviembre de ese año, siendo que tal día, mediante oficio DGD-UPA-694-2016, se le notifica al funcionario Solano Gutiérrez la continuación de la causa abierta, señalándose fecha para la audiencia de repregunta y para recibir deposiciones de los testigos ofrecidos por el accionado en el escrito de oposición de cargos. (Folio 89 del expediente N.º212-2016). Lo anterior por cuanto como quedó enunciado líneas arriba, el procedimiento debió suspenderse, una vez que se rechazó por parte de la Directora de Recursos Humanos el Recurso de Revocatoria y fue elevado el expediente para que el Tribunal de la Carrera Docente, conociera en Alzada del Recurso de Apelación.

SÉTIMO: No lleva razón la Defensa del accionado al alegar la prescripción, entre el dictado de un acto procesal interno del Órgano que realiza el traslado de cargos y que autoriza al accionado a impugnar la Resolución, y el acto dictado por un Tribunal de Alzada –Tribunal de Carrera Docente-, que con independencia funcional y de criterio , ejecuta las atribuciones que le han

sido definidas por la Ley. En ese sentido, para el caso que se examina, los artículos 66 y 81 del Estatuto de Servicio Civil -que forman parte del Título II denominado De la Carrera Docente- son claros al establecer:

Artículo 66.- Recibida por el superior queja o denuncia, o informado de presunta falta, si fuere de su competencia según la gravedad de la misma, procederá a levantar la información y resolverá lo conducente, a la mayor brevedad posible. Dicha resolución, cuando implicare advertencia escrita, será propuesta al Director del Departamento de Personal, quien resolverá en definitiva.

Si por cualquier medio el jefe inmediato se informare sobre comisión de falta que no fuere de su competencia elevará el asunto, sin resolución, al Director del Departamento de Personal, quien procederá conforme a lo establecido en el artículo 68.

Contra las resoluciones del Director del Departamento de Personal, dictadas en los procedimientos a que este capítulo se refiere, excepto la comprendidas en el primer párrafo de este mismo artículo, caben los recursos de revocatoria y apelación para ante al Tribunal de la Carrera Docente, cuando sean interpuestos dentro de un plazo de cinco días hábiles.

Este Tribunal resolverá en definitiva y devolverá los autos al Director del Departamento de Personal para su ejecución.

El artículo 81 incisos c) del Estatuto establece a su vez como atribuciones del Tribunal de Carrera Docente la siguiente:

“Conocer de las apelaciones que se presentaren contra las resoluciones dictada por el Director del Departamento de Personal, en los procedimientos de este capítulo. Lo resuelto por el Tribunal en este caso, no tiene recurso ulterior; y...”

Por su parte el artículo 25 inciso c) del Reglamento de la Carrera Docente, dispone como atribución:

“(...) c) conocer de las apelaciones que se presenten, dentro de los cinco días, hábiles siguientes, contra resoluciones del Director de Personal que se

originen en las situaciones que a continuación se indican; casos en los que el fallo que dicte el Tribunal de la Carrera Docente no tendrá recurso ulterior: 1°. Cuando se alegue que la resolución del Director de Personal incumple o viola los procedimientos que el Estatuto y el presente Reglamento señalan; y (...)"

Se desprende de la normativa transcrita que la impugnación de la Resolución del traslado de cargos se objeta en un plazo de 5 días a partir de la notificación, no consignando el Estatuto en el Capítulo IV "Del Régimen Disciplinario y sus Procedimientos, y del Tribunal de la Carrera Docente", el término para resolver en forma concreta, el Recurso de Apelación. No obstante lo anterior de la relación de los artículos 73 del Estatuto y 29 del Reglamento de la Carrera Docente, se establece que el Tribunal fallará en definitiva cualquier asunto de su competencia en un plazo de ocho días, que puede prorrogarse por máximo por otros 8 días, cuando así lo exija la naturaleza y la complejidad de la causa.

OCTAVO: En ese orden de ideas, es oportuno analizar la naturaleza de los plazos en el desarrollo de los procedimientos administrativos, de manera que se puede distinguir en materia los de naturaleza constitutiva y los de impugnación. El primero tipo tiene como principal propósito el dictado de un acto administrativo final que resuelva el pedimento formulado por el gestionante o parte interesada -en un sentido favorable o desfavorable-y, el segundo, conocer de la impugnación presentada contra el acto final que fue dictado en el procedimiento constitutivo -fase recursiva-. El procedimiento constitutivo puede ser, a modo de ejemplo, los procedimientos ordinario y sumario normados en la LGAP, o cualquier otro especial por razón de la materia regulado en una ley específica, y que sea posible encuadrarlo dentro de las excepciones contenidas en el numeral 367, párrafo 2°, de la LGAP, ergo el de gestión de despido que nos ocupa, procedimiento sumario regulado en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, razón que consta

en la Resolución que se recurre. **(no es claro qué parte es prosa propia o cita)**

En lo que se refiere a los procedimientos administrativos comunes -ordinario, sumario y recursos-, la LGAP establece plazos dentro de los cuales la respectiva entidad pública debe resolver ya sea la petición o solicitud inicial o el recurso oportunamente interpuesto, de igual manera se establecen los plazos para ambos supuestos en la normativa estatutaria y en particular respecto a la Carrera Docente.

Por consiguiente, indistintamente la naturaleza del procedimiento, éste estará regido por principios rectores como el de celeridad y el de justicia pronta y cumplida, que le imponen a los entes públicos la obligación imperativa de substanciarlos dentro de un plazo razonable y sin dilaciones indebidas, es decir, sin retardos graves e injustificados para evitar la frustración, la eventual extinción o la lesión grave de las situaciones jurídicas sustanciales invocadas por los administrados por el transcurso de un tiempo excesivo e irrazonable .

En ese norte la Defensa del señor Solano Gutiérrez reprocha ante este Tribunal de Apelaciones, la excepción de prescripción por el tiempo transcurrido entre la Resolución que rechaza el Recurso de Revocatoria (junio del 2016) que dicta la Directora de Recursos Humanos y la Resolución que emite el Tribunal de la Carrera Docente que rechaza el Recurso de Apelación,(octubre del 2016) pretendiendo con ello que se utilicen los supuestos que ha establecido la Jurisprudencia para aplicar el artículo 603 del CT en tratándose de instituciones del sector público, sin mediar razonamiento alguno sobre el plazo en exceso y el perjuicio causado con el dictado del acto en los términos expuestos.

Es de relevancia apuntar en relación con los plazos legales, que existen de dos tipos, los de carácter ordenatorio y los perentorios. Los primeros son aquellos que están estipulados, sin que su inobservancia origine la pérdida de la capacidad procesal; esto implica que el acto cumplido luego de vencido el plazo, pese a lo

irregular de la situación, es un acto válido. Ello en contraposición con los plazos perentorios, cuyo vencimiento si provoca automáticamente la caducidad de la facultad procesal otorgada, en cuyo evento el mismo ordenamiento así lo estipula expresamente. Por ende, todo plazo perentorio es improrrogable. Se considera además, que, cuando se trata de cumplir una actividad indispensable para el desarrollo del proceso, los plazos nunca pueden ser perentorios sino meramente ordenatorios; su inobservancia no determina la caducidad o extinción del deber o de la facultad no cubiertos en tiempo útil, sino que sólo pueden dar origen a sanciones disciplinarias.

En ese norte, el Estatuto del Servicio Civil en el artículo 66 párrafo final, en relación con el Tribunal de Carrera Docente señala "...este Tribunal resolverá en definitiva y devolverá los autos al Director del Departamento de Personal para su ejecución" y esto es así en el caso que se examina, por cuanto al resolver esa Instancia que no hubo violaciones al debido proceso, lo procedente era continuar con el procedimiento a lo interno del MEP, sin que ello implique que haya acaecido la prescripción alegada.

Sobre el particular la Sala Constitucional se ha referido al tema señalando:

"(...) En efecto, determinar si el acto administrativo final fue emitido dentro de los términos contemplados en el artículo 26 del Reglamento de la Carrera Docente es un asunto de mera legalidad ajeno a la materia del amparo. Además de lo anterior como lo ha establecido esta Sala los términos administrativos son meramente ordenatorios, de tal suerte que los términos de prescripción y caducidad solo pueden ser creados mediante una ley formal. Por otro lado ha quedado demostrado a plenitud que a la accionante se le garantizó el derecho de defensa puesto que se le imputaron los cargos por escrito..." (El destacado no es del original) (Voto N ° 6007-2002 de las 14:53 horas del 18 de junio del 2002

En ese orden de ideas es imperativo, también, mencionar que del numeral 59 en relación al 60 y 66, ambos de la LGAP, claramente se desprende, que las competencias públicas –incluidas desde luego las que se otorgan al Director de Recursos Humano del MEP a partir del artículo 65 del Estatuto del Servicio Civil y el 25 del Reglamento de la Carrera Docente–, se otorgan para ser ejercitadas y solo en los supuestos en que el legislador, de manera expresa, disponga un fenecimiento de esa competencia por factores temporales, el órgano público se encontraría imposibilitado para actuar. En ese tanto queda claro que, por regla general, las potestades y competencias son imprescriptibles y no se extinguen por el transcurso del plazo señalado para ejercerlas, y que la única excepción a esta regla, la contempla el numeral 60, cuando indica que habrá una limitación de la competencia por razón del tiempo, solo cuando expresamente el legislador disponga que su existencia o ejercicio, esté sujeto a condiciones o términos de extinción.

En ese mismo sentido, se manifiesta el precepto 329 de la LGAP al señalar, con toda contundencia, que el acto dictado fuera de plazo es válido para todo efecto legal, salvo disposición expresa de ley, normativa que en el presente caso no existe. Es claro entonces que el plazo que regulan los numerales 73 del Estatuto del Servicio Civil y el 29 del Reglamento de la Carrera Docente, respectivamente, es un plazo ordenatorio y no perentorio, por lo que el dictado de la resolución cuestionada fuera de dicho plazo, no tiene la virtud de anular ni de prescribir lo actuado. A mayor abundamiento la PGR, en el dictamen número C-068-2011 del 15 de marzo de 2011, en lo que interesa señala:

“(…) el plazo procesal es el periodo de tiempo durante o después del cual puede o debe realizarse un determinado acto. Estos plazos pueden ser, de tipo perentorio u ordenatorio. Con respecto a los primeros, puede decirse que son aquéllos que con su vencimiento, impiden la ejecución del acto procesal al que están referidos, agotando la facultad no ejercida en el procedimiento sin requerirse apremio, petición de parte ni resolución declarativa adicional

(ejemplo, plazos para impugnación de resoluciones o de subsanación de una solicitud o de declaración de nulidad de oficio). Mientras que los ordenatorios, es posible definirlos como aquellos plazos que aún vencidos, permiten la realización de la actuación procesal a que estaban referidos, pero su incumplimiento acarrea para el ejecutor tardío la responsabilidad consiguiente (ejemplo, plazo para la emisión de una decisión constitutiva de la Administración)". (Resolución N.º 13-2008. S. VIII, de las 11:30 horas del 22 de setiembre de 2008, del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Octava, SCJSJ). ... Ciertamente los plazos administrativos obligan a los agentes públicos y a los interesados en el procedimiento por igual (art. 255 LGAP). Sin embargo, debe considerarse que aquella obligatoriedad significa el deber de cumplir los plazos del procedimiento e implica la consiguiente facultad para exigir su cumplimiento en sede administrativa. Pero no debe confundirse con la "perentoriedad"; la que supone la caducidad o decaimiento del derecho que ha dejado de utilizarse oportunamente (plazos fatales o perentorios); ni tampoco debe confundirse con la llamada "improrrogabilidad", referida a la imposibilidad de extender o ampliar los plazos fijados (dictamen C-340-2002 de 16 de diciembre de 2002); ... Pero si bien la inobservancia del plazo ordenatorio de actuación por la Administración, no invalida esa actuación tardía, lo cierto es que esa demora puede determinar, a lo sumo, no sólo la responsabilidad del funcionario causante de la demora, o incluso de la propia Administración, según precisa expresamente el artículo 225.2 de la Ley General, si ello ha dado lugar a un perjuicio para el particular afectado por el acto dictado fuera de tiempo (doctrina del 190 Ibídem), sino también la eventual declaratoria, en sede judicial, de la prescripción de la potestad sancionadora, en razón del abandono o dejadez en el ejercicio de la potestad disciplinaria del ente patronal, por violación al derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas, derivado del artículo 41 constitucional, que indudablemente invita a la aplicación de aquél instituto extintivo en esos casos (Véase al respecto el dictamen C-340-2002 op. cit.). Conclusiones: (...) 8.- Salvo en los casos en

que el legislador haya dispuesto expresamente la perentoriedad, los plazos administrativos son “ordenatorios”; su incumplimiento no tiene virtud invalidante; y por ende, carece de trascendencia anulatoria.”

De lo anterior se concluye con claridad, que el plazo transcurrido en el dictado de la Resolución que rechazó el Recurso de Apelación en el caso que nos ocupa, a lo sumo puede generar responsabilidad disciplinaria si ello ha dado lugar a un perjuicio al servidor gestionado. Siendo que al efecto se ha constado del expediente que el funcionario en su alegato no ha determinado el perjuicio causado, amén de que no ha sufrido menoscabo patrimonial o de otra índole que le hubiese colocado en indefensión como resultado de no haberse emitido en tiempo la Resolución del Tribunal de la Carrera Docente, su argumentación en ese norte deviene improcedente. Como resultado de todo lo expuesto, procede rechazar por improcedente la excepción de prescripción planteada por el Apoderado Especial del servidor Solano Gutiérrez. **Se rechaza prescripción. (no es claro qué parte es prosa propia o cita)**

21.RESOLUCIÓN: 051-2017

AUTORIDAD: Administrativa (TASC)

FECHA: 10 de octubre del 2017

RESUMEN:

En este orden de ideas actuó el Ministerio Gestor al presentar en fecha 28 de abril, pero fechado el 20 de abril, la gestión de despido ante la Dirección General de Servicio Civil, siendo que según consta en la documentación al efecto, el 07 de abril de 2017 mediante DAJ-0765-2017 de misma fecha, el Lic. Enrique Tacsan Loría como Director de Asuntos Jurídicos del MEP y Jefe de la servidora recurrente, comunicó al Departamento de Asuntos Disciplinarios el ausentismo de la servidora los días 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14, 15, 24, 27 y 28 de marzo de 2017 (legajo AJ-047-2017). La gestión de despido en folio 05, precisamente remite a este libelo como prueba documental de respaldo, indicando su recepción en la misma data por parte del referido Departamento Disciplinario.

Cabe indicar que la Dirección de Asuntos Jurídicos del MEP, por tratarse de un despido, comunicó sobre las ausencias del mes de junio al Dpto. Régimen Disciplinario del Ministerio de Educación para el trámite respectivo, en cumplimiento del artículo 57 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Educación:

“Artículo 57.-Los jefes están obligados a comunicar al Departamento de Personal, las faltas cometidas por sus empleados, cuando éstas ameriten la suspensión o despido. Dicho informe deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles posteriores a aquel que cometió la falta o al día en que se conocieron los hechos correspondientes”.

Así las cosas, debe entenderse entonces que la prescripción corre a partir del momento en que el Jerarca Ministerial pueda ejercer efectivamente la potestad disciplinaria, siendo que –ante la carencia de una dato preciso indicado en la gestión de despido que expresamente detallara dicha circunstancia- se tomaría en cuenta, en principio, que el acto administrativo destinado a gestionar el despido fue suscrito por la Jerarca Ministerial con fecha 20 de abril que es la data en la cual este Órgano podría interpretar que

fue la ocasión en que se enteró de las faltas que se le atribuían a la servidora, razón por la cual a partir de allí tendría un mes para gestionar su despido, pero en relación con aquellas ausencias que a su vez no se hubieran visto afectadas por el paso del mes prescriptivo, dejando en tal condición los días 24, 27 y 28 de marzo de 2017, y fuera, por prescritos, los días 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14 y 15 de mismo mes. Recordemos en tal sentido la regulación contenida en el artículo 134 de la LGAP:

“Artículo 134.-1. El acto administrativo deberá expresarse por escrito, salvo que su naturaleza o las circunstancias exijan forma diversa. 2. El acto escrito deberá indicar el órgano agente, el derecho aplicable, la disposición, la fecha y la firma, mencionando el cargo del suscriptor”. Resaltado no es del original. Retomando el tema de la prescripción el siguiente extracto jurisprudencial también se ha referido de forma consecuente al tema:

“(…) III.- En repetidas ocasiones, esta Sala ha señalado que, tratándose de instituciones públicas o de dependencias del Estado, en las cuales es obligatorio realizar un procedimiento administrativo para poder decretar un despido disciplinario, el término de la prescripción -un mes-, al que hace referencia el numeral 603 del Código de Trabajo, debe computarse a partir del momento en que el resultado de la información levantada por los órganos intermedios se hace del conocimiento de la persona o del órgano competente para tomar la decisión respectiva, pues no es sino hasta entonces que, la parte patronal, puede ejercer, efectivamente, su potestad (ver, entre muchos otros, los votos Nos. 19, de las 9:00 horas del 14 de marzo de 1984; 61, de las 9:00 horas del 7 de mayo de 1986; 40, de las 9:30 horas del 25 de mayo de 1988; 58, de las 15:40 horas del 17 de mayo de 1989; 154, de las 14:30 horas del 10 de octubre de 1990; 3, de las 8:20 horas del 4 de enero de 1991; 192, de las 9:20 horas del 14 de agosto de 1992; 310, de las 15:05 horas del 9 de diciembre de 1993; 274, de las 14:50 horas del 30 de agosto de 1995; 202, de las 16:05 horas del 3 de julio de 1996; 67, de las 15:00 horas del 16 de abril de 1997; y 1, de las 9:30 horas del 7 de enero de 1988). En lo que interesa, en el voto No. 125, de las 14:20 horas del 31 de agosto de 1990,

(Resolución: 00140-98 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las nueve horas del doce de junio de mil novecientos noventa y ocho. Resaltado no es del original.

No obstante lo anterior debe ponderarse, que en el análisis realizado por el A Quo mediante Auto Resolutivo de las diecinueve horas cincuenta minutos del cuatro de julio del dos mil diecisiete, se confirió audiencia de cinco días al Ministerio gestor para referirse a la Excepción prescriptiva opuesta por la servidora accionada en su descargo, y el mismo plazo se otorgó a ambas partes para conclusiones sobre todo lo actuado y documentos que constan en autos al encontrarse debidamente instruido el expediente (Folio 055). Esta audiencia otorgada por el Auto de cita, fue atendida por la parte actora el día 13 de julio (Folio 61 y 62 del expediente de la gestión), ocasión en la que al referirse a la excepción de cita, el Ministro a.i señaló expresamente:

“el procedimiento incoado en contra de la servidora González Medrano fue impulsado de manera ininterrumpida y en acatamiento a los plazos que la ley establece sal efecto, siendo que el ausentismo –en principio injustificado- que se le atribuye a la investigada refiere al mes de marzo, del que esta cartera tuvo conocimiento en fecha 07 de abril del presente, que se interpuso la correspondiente Gestión de Despido el día 28 de abril del mismo año”. Resaltado en negrita no es del original.

En tal sentido, por propia indicación del Jerarca Ministerial la fecha en que se tuvieron por conocidas la faltas de ausentismo de los días los días 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14, 15, 24, 27 y 28 de marzo de 2017, lo fue el día 07 de abril, de donde si la gestión se presentó hasta el día 28 de este último mes, bajo el análisis de cita, efectivamente habría operado la prescripción respecto de todas las fechas de marras.

Cabe señalar que mediante Resolución No. 005-2017-TASC, de las diez horas veinte minutos del treinta y uno de enero del dos mil diecisiete, este Tribunal Administrativo resolvió un Recurso de Apelación planteado por la

misma funcionaria González Medrano, representada por el mismo Apoderado Especial, Licenciado Randall Álvarez Hernández, bajo expediente No. 16338, en contra de lo resuelto por el A Quo bajo Sentencia No. 12694, de las veinte horas cincuenta minutos del dieciocho de octubre del dos mil diecisiete, misma en la que el TSC, ante el argumento prescriptivo, se pronunció en los siguientes términos, similares a los aquí analizados por los párrafos que anteceden:

“De la anterior normativa se concluye que existen dos momentos a partir de las cuales comienza a correr el plazo del mes que tienen los Ministros para iniciar la gestión de despido contra los servidores a su cargo. Estos son a partir del día en que se dio motivo para la sanción, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos o faltas correspondientes. Que en el caso de ausencias injustificadas, por ser faltas de inmediata constatación, se debe aplicar la primera premisa del artículo 603 del CT, pues no se requiere que a lo interno se desarrolle un procedimiento administrativo o una investigación preliminar, sino que las faltas deben ser puestas en conocimiento inmediato de la autoridad competente para sancionar dentro del plazo del mes que señala el artículo 603 de cita, a efecto que se gestione sin mayor dilación la demanda de despido correspondiente; siendo esta sede administrativa la llamada a garantizar el debido procedimiento para los servidores sujetos al Régimen de Servicio Civil... Consecuentemente, si las irregularidades detectadas en el control de asistencia de la servidora accionada corresponden a los días 13, 15, 17, 23, 24, 27, 28, 29 y 30 de junio de 2016, es claro, según lo que se viene explicando y la jurisprudencia de cita, que la gestión de despido la debió presentar la Ministra de Educación Pública a la Dirección General de Servicio Civil el día 13 de junio de 2016, no obstante, fue presentada hasta el 27 de junio de 2015, por lo que a esa fecha estarían prescritas únicamente las ausencias correspondientes a los días 13, 15, 17, 23 y 24 de junio de 2016; no así las ausencias acaecidas los días 27, 28, 29 y 30 de junio de 2016, que sí están dentro del mes que habla el artículo 603

de cita, por lo que resulta procedente el análisis de fondo sobre estas ausencias no prescritas”. Resaltado no es del original.

En tal sentido a partir de todo lo expuesto y tomando asimismo en cuenta los elementos que se han venido detallando en el presente análisis tanto como el antecedente jurisprudencial de cita que le fuera resuelto por el A Quo a la misma servidora González Medrano, procede acoger el Recurso de Apelación en cuanto el cuestionamiento de lo resuelto por el TSC respecto de la excepción de prescripción. Cabe señalar que, bajo la tesis indicada en el presente planteamiento, el día 28 de marzo sería la única fecha de ausencia atribuible a la servidora que no se hubiera visto afectada por la prescripción, pero una sola data no daría cabida a la gestión de despido de la servidora sin responsabilidad patronal.

SETIMO: Dado que ha sido acogida la excepción de prescripción y tomando en consideración el efecto extintivo que la misma tiene respecto del proceso sub examine, no se refiere este Tribunal a los argumentos de fondo, por ser innecesario para efectos de resolver el Recurso interpuesto contra la Resolución dictada por el A Quo que autorizó el despido. **Se aprueba prescripción.**

22. RESOLUCIÓN: Res. N.º 001-2016

- **AUTORIDAD: Administrativa (TASC)**
- **FECHA: 14 de enero del 2016**
- **RESUMEN:**

Hechos que revelan la prescripción de las supuestas faltas investigadas. Sobre el traslado del funcionario Adrián Rodríguez.

Invoca el Apelante en este apartado, que la testigo Rocío Espinoza Navarro, en su declaración, se refirió en los siguientes términos:

“¿En qué momento se enteran los jefes del Ministerio de Hacienda que don Luis Rodríguez firmó esa resolución? Responde el testigo: No tengo conocimiento del momento exacto en que se enteran pero si puedo indicar

que el Viceministro de Ingresos de ese entonces firma la resolución después de don Luis por ende se enteró en ese momento”

Agrega que la Resolución RES-RP-64-2011, de fecha 19 de octubre del 2011, fue firmada por el Viceministro ese mismo día. Que el oficio que consta a folio 26 del expediente, fue recibido en Recursos Humanos el 21 de octubre del 2011. Que la Resolución citada fue anulada por la Resolución RES-RP-68-2011 del 8 de noviembre de ese mismo año, por lo que el MH, conoció los hechos que denuncia como graves en los meses de octubre y noviembre.

Sobre la solicitud de exámenes al Máster Adrián Rodríguez.

Al respecto indica que de acuerdo a lo declarado por el testigo Gerardo Soto Gamboa, desde inicios del año 2013 -por denuncias anónimas presentadas ante el MH que, además, llegaron al Despacho del Ministro-, ya se habían puesto en conocimiento los hechos que sustentan la gestión de despido. Agrega que se puede ver en el expediente el documento de la denuncia anónima por actos de corrupción presentada a la oficina de Recursos Humanos del MH el 16 de enero del 2013; que en el 2011 se dieron los hechos relacionados con la resolución del MH en la que se traslada al Lic. Adrián Rodríguez al Tribunal Fiscal. Señala que mediante oficio DGPH-AO-78-2013 del 4 de marzo del 2013, el Director de Recursos Humanos contesta al Ministro Edgar Ayales aspectos por él consultados de la precitada denuncia, con lo cual se demuestra que el Ministro tenía conocimiento de los hechos. Argumenta que sobradamente transcurrió el plazo que establece el CT, el ESC y su Reglamento para solicitar el despido, por no acusar los hechos denunciados como faltas a los deberes del señor Rodríguez de manera oportuna.

3.- Los atestados del señor Presidente del Tribunal Fiscal Administrativo y la proporcionalidad y racionalidad.

Alega el Apoderado del accionado que destaca en el memorial presentado por el Poder Ejecutivo para despedir a su representado “la desmedida desproporcionalidad que existe entre los hipotéticos hechos en que se funda y la sanción que se solicita”. Describe la trayectoria y reconocimientos que

como funcionario público ha tenido su representado en cuarenta años de ejercicio como Presidente del Tribunal. Informa además sobre el trámite de pensión que está gestionando el mismo ante las instancias administrativas correspondientes.

Señala que en el caso de don Luis, su error fue firmar documentos de traslados amparados en la buena fe, sin que mediara ningún tipo de dolo o preterintencionalidad, uno de los documentos procede del Viceministro de Hacienda y el otro no persigue ningún fin delictivo ni malicioso, es parte de las cosas que normalmente debe hacer el Presidente del Tribunal. Agrega: “Los Hechos endilgados a don Luis si fueran dolosos y hubieran sido cometidos por él con premeditación y mala fe, no son lo suficientemente graves como para considerarlos causantes de terminación de una relación en la función pública por 40 años.”

4. Las causales de remoción del Presidente.

Invoca el Apelante que las causales de remoción de un Miembro del Tribunal Fiscal Administrativo están taxativamente establecidas en la Ley. Transcribe los artículos 158 y 162 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios, para indicar que el Tribunal es un órgano de desconcentración máxima y absoluta del Poder Ejecutivo que tiene plena jurisdicción, que su organización administrativa y funcional son asuntos de la competencia única y exclusiva de sus miembros y que sus actividades son ajenas a la intervención del Poder Ejecutivo. Cita las respuesta de Gerardo Soto Gamboa relacionadas con el tema y en las que indica que los Miembros del TFA no son funcionarios del MH como tampoco el personal del Tribunal, ya que no existe línea de ascenso entre los puestos y clases del MH y el Tribunal, lo cual no ha permitido que a través del ascenso directo un funcionario del Ministerio pueda llegar al TFA y respecto a los salarios indica que los mismos deben ser homologados al puesto que ocupa en el Poder Judicial el juez Superior o juez 4 de la Corte, conforme lo indica el artículo 161 del Código Tributario.

Agrega que el patrono en el sentido estricto del concepto, no es el Ministro ni el MH, ni tampoco el Poder Ejecutivo, pues hay independencia absoluta. Invoca que en la línea del artículo 162 del Código referido, ni el Presidente ni el Poder Ejecutivo tienen capacidad legal para despedir a un miembro del Tribunal Fiscal, solo pueden reelegir o no a sus miembros, agrega que conforme al artículo 1 del Reglamento de Organización, Funciones y Procedimientos del Tribunal Fiscal Administrativo que reitera lo indicado en el artículo 158 del Código de marras don Luis Rodríguez Picado no tiene superior jerárquico.

5.- Los delitos contra la probidad. Argumenta que el artículo 162 del Código Tributario, dispone como causal de remoción inciso d) Comisión de delitos, incluso tentativa y frustración, cuyas penas afecten su buen nombre y honorabilidad.” Señala que para que haya delito, debe haber sentencia que así lo declare. Agrega que los hechos en que se funda la gestión de despido no se encuentra ningún delito que encaje en el tipo penal que corresponde a los estipulados en el capítulo V de la LCCEIFP, y que aquellos no atacan contra el buen nombre o la reputación del señor Rodríguez Picado. Sobre este aspecto transcribe como sigue, declaración de María del Socorro:

“...La facultad organizativa del Tribunal también está avalada por un Pronunciamiento de la Procuraduría, el C-232-2010, que le otorga al presidente del Tribunal amplias facultades para este efecto, lo único que no le permite es fijar requisitos a los puestos por ser competencia directa de la Dirección General de Servicio Civil; con respecto al deber de probidad eso está catalogado como un delito, y hasta donde yo sé a don Luis no lo habían condenado si siquiera en grado de tentativa, por ningún delito que es una de las causas de remoción de los miembros del Tribunal, el artículo 16 del Reglamento...hace también mención únicamente de un procedimiento de la Ley General de Administración Pública para la remoción de los miembros del Tribunal, no menciona al Estatuto, sino que debemos ser sometidos al procedimiento de la Ley General, en caso de existir una causa de remoción de algún miembro del Tribunal”

Asimismo transcribe el Recurrente las preguntas del Apoderado de la parte accionada y repreguntas del Apoderado de la parte actora, para concluir su alegato en este epígrafe manifestando que cada caso comprendido en la intimación o imputación de cargos no son delictivos, no han generado enriquecimiento ilícito, ni se ajustan a los tipos penales o a la taxativa lista de causas por las cuales se puede proceder a la remoción de su representado.

6.-La firma de la Resolución RES-RP-64-2011, del 19 de Octubre del 2011 Alega que la resolución fue emitida por el Viceministro de Ingresos como iniciativa del MH para transferir personal al Tribunal. Que no se trata de un acto emanado del escritorio de su poderdante. Agrega que la resolución del Tribunal de Servicio Civil que se recurre indica:

“...NO RESULTA COMPENSIBLE NI JUSTIFICABLE PARA ESTE DESPACHO, QUE UN SERVIDOR CON LA INVESTIDURA DEL GESTIONADO... IGNORARA EL IMPEDIMENTO LEGAL DE QUE SU HIJO PASARA A FORMAR PARTE DEL TRIBUNAL FISCAL ADMINISTRATIVO, SEGÚN LO DISPONE EL ARTÍCULO 9 INCISO B) DEL REGLAMENTO DEL ESC, MÁS AÚN QUE APARTE DE LA PROHIBICIÓN ESTABLECIDA EN LA NORMATIVA, EVIDENTEMENTE, LA RELACIÓN DE PARENTESCO ERA DEL CONOCIMIENTO DEL ACCIONADO, PESE A ELLO, GESTIONÓ EL TRÁMITE PARA LA CUESTIONADA REUBICACIÓN Y TAMBIÉN FIRMÓ LA RESPECTIVA RESOLUCIÓN”. “LO CIERTO ES QUE TODA REUBICACIÓN NACE DE UNA SOLICITUD Y UN ACUERDO ENTRE LA AUTORIDAD QUE REQUIERE EL RECURSO HUMANO Y LA AUTORIDAD QUE CEDE DICHO RECURSO...

Agrega que sobre lo indicado en la resolución se pueden hacer 3 acotaciones sustentadas en las pruebas: Que el ESC no se aplica al Tribunal Fiscal. Que Don Luis no gestionó el trámite, se trató de un envío grupal de funcionarios y la gestión se hizo entre el señor Rodríguez y el Ministro de Hacienda, resolución en la que aparecen en el reverso la firma de quienes la tramitaron, la revisaron y le dieron el visto bueno y que Don Luis no solicitó a su hijo.

Transcribe el recurrentes extractos de los testimonios de Eduardo Zeniuk Orcoyen, María Quirós Rojas y de Gerardo Soto Gamboa, quienes relatan la necesidad que ha tenido el Tribunal de contar con gente con experiencia en la materia de su competencia y en ese sentido, la Presidencia del Tribunal en los informes mensuales al Ministro de turno, solicitaba la dotación de recurso humano. Es por ello que personal del MH, ha sido trasladado de Tributación Directa o de la Dirección General de Hacienda, en forma temporal o permanente a fin de que colaboren con los proyectos de resoluciones de expedientes pendientes, lo anterior como un mecanismo usual ya que el Tribunal no tiene plazas propias y, una vez cedidas las mismas se reasignan por el Área de Recursos Humanos a la nomenclatura del Tribunal.

Señala el Recurrente, que el caso del señor Adrián Rodríguez, no se trata de un nombramiento, sino de un traslado que está ejecutando el Ministerio de Hacienda, desde la oficina de Grandes Contribuyentes. Que los artículos 45 y 52 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, el primero de ellos usado como fundamento jurídico para la presente gestión de despido, no se refieren a "traslados" sino a nombramiento de funcionarios de manera corrupta. Los tipos penales deben ser interpretados literalmente y no hay actuación indebida o antijurídica cuando no se hace lo que se indica literalmente en la norma respectiva. En nuestro caso, se está investigado una firma en una resolución emitida por otra oficina que no constituye un nombramiento indebido, sino un traslado de un funcionario que ya tiene una plaza, un presupuesto para pagar su salario y que no viene a realizar funciones ajenas a su expertís o profesión.

Que la resolución firmada por su representado, integra un grueso grupo de resoluciones de traslado masivo de funcionarios que su error, si es que lo hubo, fue firmar una resolución que incluía a su hijo para un traslado emitida por el mismo órgano que ahora pide su destitución.

Añade que no sólo no hubo falta alguna a las funciones tipificadas del Presidente del Tribunal Fiscal Administrativo, sino que la supuesta violación al deber de probidad y a las obligaciones que tiene don Luis como funcionario público nunca se llevó a cabo. No hay tampoco mala fe ni preterintención de parte de su poderdante, ya que todo este argumento sale de actuaciones y decisiones propias de la administración del Ministerio de Hacienda y no del escritorio del Lic. Rodríguez Picado.

7.- Las solicitudes de exámenes de idoneidad ante la Dirección de Servicio Civil:

En este punto, alega la Representación del señor Luis Rodríguez que la única de las cartas que tiene firma de su poderdante es la numerada TFA-PRES-053-2013, de fecha 29 de mayo del 2013. Los otros oficios, por carecer de tan elemental requisito, son rechazados e impugnados enfáticamente por esta representación y no pueden ser tomados en cuenta con valor probatorio alguno, por ser ineficaces y carentes de validez.

Sobre este tema, transcribe declaraciones de Gerardo Soto Gamboa, Eduardo Zeniuk y María Quirós Rojas, quienes se refieren a la lista de suplentes que obliga el Código Tributario y sobre las pruebas de idoneidad ante la Dirección del Servicio Civil para quienes quieren ser miembros del Tribunal.

Argumenta el recurrente que las cartas lo que está pidiendo su representado es que se analice si Gerardo Soto y Adrián Rodríguez son o no idóneos, luego de un concurso de candidatos para participar e integrar la lista de elegibles para el nombramiento de una suplencia en el Tribunal. Señala que la acción de pedir que se haga la prueba de idoneidad a un hijo, no constituye violación a disposición jurídica alguna. Que no implica tráfico de influencias ni se está realizando una contratación con uso de fondos públicos, además

que no garantiza que se le vaya a contratar en un puesto donde hay que concursar.

Alega que no ha habido comisión de delito alguno ni se han usado los fondos del Tribunal para el enriquecimiento ilícito de nadie. Tampoco ha habido transgresión al deber de probidad; todo lo contrario, es deber del Presidente velar porque los funcionarios más idóneos puedan llegar a ser miembros del Tribunal en caso de que hubiera ausencias, temporales o definitivas, de sus miembros. Dicha idoneidad, en aras de la eficiencia, se confirma mediante exámenes u otros mecanismos que tenga a disposición la Dirección General de Servicio Civil, a la que se debe remitir el Presidente conforme lo disponen los artículos 160 in fine del Código Tributario y 9, 10 y 11 de Reglamento de Funcionamiento del Tribunal.

CUARTO: Sobre el fondo.

En el presente Recurso de Apelación se han planteado cuestiones y pretensiones sin indicación de las razones y motivos de orden jurídico que sustentan tales agravios.

El recurrente en el caso que se examina no realizó una argumentación de los yerros en que, a su criterio, pudo haber incurrido el A Quo, sino que reitera mayoritariamente las alegaciones que formulara en el descargo realizado en la etapa procesal correspondiente. De tal forma, que previo a proceder con el análisis propio de los agravios que corresponde conocer a este Órgano Colegiado, es importante traer a colación aspectos generales sobre el tema de la impugnación, mismos que este Tribunal ya ha abordado en resoluciones anteriores.

El Recursos de Apelación ante la Segunda Instancia, como en la especie sucede, ha de interponerse mediante un escrito en el que se expongan concretamente los fundamentos y el porqué de la impugnación, con el fin de rebatir lo resuelto en aquellos aspectos que se estiman adversos a sus intereses, así como contrarios a derecho o al mérito concreto de las

probanzas. “...Obviamente, se deben exteriorizar (por contenido de la expresión material como por la del contenido normativo) esos reproches, los cuales servirán, en el caso del recurso de apelación, para que el órgano de alzada pueda resolver con plena competencia y con exclusivo límite a lo impugnado...”

A partir de lo expuesto es claro que, para impugnar una resolución, sea judicial o administrativa, es requisito indispensable que exista un interés legítimo de la parte apelante en dejar sin efecto una resolución que objetivamente le perjudique por ser contraria al ordenamiento jurídico vigente, siendo que es esencial también, la fundamentación del acto que se recurre.

Este interés se denomina también agravio o perjuicio. El agravio además no puede fundarse únicamente en el hecho de que la decisión sea contraria a los intereses de la parte, ya que ello conllevaría a un indefinido discurrir de recursos, toda vez que siempre habrá una decisión contraria a alguna de las partes; por esta razón, debe fundarse en la posibilidad efectiva de atribuirle ilegalidad a la resolución que se impugna. De esta forma se requiere por un lado la invocación de un posible agravio procesal o material, y por otro que el recurso sea capaz de remediar ese agravio.

La debida fundamentación, tiene como fin poner en conocimiento de quienes imparten justicia, los vicios que se le atribuyen al fallo de primera instancia, pues ello será lo que permita definir la orientación de la pretensión impugnatoria de quien solicita la revisión de la sentencia o resolución que, en su criterio, le ha causado un perjuicio a sus intereses. Por tanto, debe concluirse que es indispensable que los vicios señalados sean específicos y determinados.

Sobre el particular, el Tribunal Contencioso Administrativo, Sección IX, ha expresado:

“(...)Lo acertado, en todo caso es que ha de demostrar el apelante la lesión que le causa la sentencia del A Quo, lo cual constituye la razón esencial del recurso, pues un recurso en este contexto no es sino el medio de defensa técnica para combatir la resolución de la autoridad llamada a dirimir la

contienda en primera instancia, y la apelación o expresión de agravios es el medio adecuado para que la autoridad superior en grado entre a conocer los motivos por los cuales lo resuelto en la etapa precedente, no resulta satisfactorio para alguna o para ambas partes. Es el superior, o Ad Quem, el llamado entonces, a revisar lo ya resuelto en la instancia precedente, más no en su totalidad, ya que ello equivaldría a volver a resolverse el proceso (in totum), prescindiendo de la prueba pertinente admitida en relación con los hechos probados de la demanda, así como de la valoración hecha por el juez de primera instancia, lo que en buena técnica procesal es del todo inaceptable por gravoso para las partes, para el proceso y para el sistema legal, por cuanto de realizarse bajo tales alcances el examen de la sentencia apelada, el proceso estaría siendo resuelto en una única instancia por el superior, sin estar habilitado legalmente para hacerlo, lo cual en todo caso sería extraordinario y tendría cabida únicamente en el caso de la nulidad absoluta por irracionalidad de la sentencia apelada o por la evidente transgresión a las garantías procesales con las que el Ordenamiento Jurídico exige sea substanciado el proceso. En nuestro medio, el legislador ha optado por efectivamente exigir que el rumbo que tome el recurso de alzada (de apelación) sea del resorte exclusivo de las partes –lo que constituye una expresión directa del principio dispositivo que rige en esta materia-, correspondiéndole al juez superior revisar lo ya resuelto únicamente en lo que es desfavorable a la parte apelante -rigiendo el criterio de reformatio in pejus interdicta est-, sin poder enmendar o revocar la resolución combatida, en la parte que no sea objeto del recurso, salvo que deban modificarse o revocarse necesariamente otros puntos de la resolución apelada. Así expresamente lo dispone el Artículo 565 del Código Procesal Civil, supletoriamente aplicado en la jurisdicción de lo contencioso administrativo, por preverlo el numeral 103 de la Ley N.º 3667 (de 1966). De ahí entonces, que por expresa disposición de la ley no deba ni pueda este Tribunal, en función de superior (órgano Ad Quem), realizar un examen exhaustivo de la situación creada por la sentencia apelada más que en aquellos aspectos y

alcances en los que las partes apelantes lo llegaren a solicitar, precisamente al expresar agravios...” Sentencia del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección IX, N.º 00087 de las catorce horas del 31 de agosto del 2010. (El subrayado es nuestro)

De tal forma que la conceptualización lógica de la expresión de agravios, no puede ser la reiteración de los argumentos planteados en el escrito de descargo presentado ante la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil, en su condición de instructor del procedimiento sumario de despido, como en la especie ocurrió también al exponer las citadas argumentaciones ante el Tribunal de Servicio Civil, en el desarrollo del procedimiento.

El derecho a impugnar requiere una pretensión dirigida al juez, enterándolo del deseo de combatir lo resuelto, señalando qué se impugna, por qué se impugna, qué pruebas se obviaron para la valoración, cuál es el yerro del juez, qué normas trastocó y cómo se violentó el marco jurídico, entre otros. Es el ejercicio intelectual fundamental que debe hacer el recurrente. Se ataca la sentencia por su pronunciamiento o por la omisión en cuanto a su fundamento, y no a través de la reiteración del cuadro fáctico deducido con antelación.

La técnica utilizada por el Apoderado Especial del señor Rodríguez, se concretó en forma genérica a atacar la resolución “por no hacer ningún análisis de las pruebas y fundarse en un criterio subjetivo de los Miembros del Tribunal, obviando en el libelo de apelación que ha de correlacionar el apelante su situación procesal, y más concretamente la que demuestre la verosimilitud del elenco de pretensiones, con el contenido y efectos surgidos con y a partir de la sentencia integral del A Quo, incluyendo en este caso los hechos que revelan, según el Apoderado, la prescripción de las faltas que se investigan.

QUINTO: En el caso que se examina, el Apoderado Especial del señor Rodríguez Picado solicita entre sus agravios la prescripción. Dado que este instituto procesal, de ser acogidos por esta Instancia, podría afectar lo actuado hasta el momento en relación al presente asunto, se procederá, de

previo a valorar los agravios de fondo, a dilucidar lo pertinente respecto a la prescripción invocada en el presente recurso.

A manera de preámbulo, es necesario indicar que la prescripción extintiva tiene su fundamento en la necesidad de poner término a las situaciones de incertidumbre jurídica en el ejercicio de los derechos o en la presunción de abandono de éstos por parte de su titular.

La prescripción, como instituto jurídico que es, puede ser positiva o negativa. Para lo que aquí interesa, se analizarán únicamente las implicaciones de la prescripción negativa, cuya relevancia dentro del ordenamiento jurídico resulta innegable, porque permite una tutela eficiente del principio de seguridad jurídica, de los derechos de terceros y del orden y la paz social. En ese sentido viene a ser una limitación para quien, teniendo la facultad de hacer exigible el cumplimiento de una obligación, haga un abandono de ese derecho; es decir, al amparo de la prescripción se exige al titular del derecho un uso razonable del mismo, evitando que prolongue su ejercicio indefinidamente o por el contrario, que no lo ejercite del todo dentro del plazo legal estipulado, causando en tal situación incerteza sobre la situación jurídica de la contraparte.

En virtud de lo anterior, el mismo ordenamiento jurídico ha previsto plazos, que de ser sobrepasados, provocarán la extinción de la obligación operando de esta manera la prescripción de tal forma que, dentro de los presupuestos necesarios para que se configure la prescripción negativa se encuentran: el transcurso del tiempo según el plazo legal creado al efecto, el no ejercicio por parte del titular del derecho y que sea alegada por la parte interesada en hacerla valer, pues la prescripción no puede ser declarada de oficio por la Administración, requiriendo entonces ser interpuesta mediante una acción o excepción, o bien, de una renuncia tácita o expresa .

Efectivamente como lo señala el recurrente, en nuestro régimen legal la prescripción en materia de sanciones disciplinarias, en principio, se rige por lo que al efecto establece el CT en su artículo 603, el cual prescribe:

Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Según se observa, el plazo que tiene el patrono para despedir justificadamente a sus trabajadores o para disciplinar sus faltas sin que prescriba su derecho a sancionar, es de un mes a partir del momento en que se cometió la falta o desde que el patrono o quien ostente la potestad sancionatoria, tenga conocimiento de los hechos y esté en posibilidad efectiva de actuar, es decir para el caso del régimen estatutario, de instar la gestión de despido ante la Dirección General de Servicio Civil.

El primer supuesto aplica básicamente a aquellos casos de faltas de mera constatación. El segundo, se refiere a los casos en que, a pesar de que el trabajador cometió una falta, ésta no es obvia o evidente y tarda en ser detectada o que, aun siendo detectada, requiere de una indagación más profunda a través de un proceso más detallado, por lo que pasaría de ser un conocimiento superficial de la falta a un conocimiento pleno de lo acontecido. De modo que el plazo de prescripción corre a partir de que el resultado de la investigación se pone en conocimiento del órgano que de acuerdo con su estructura organizativa, le corresponde tomar la decisión final.

Adicionalmente a lo expuesto, se tiene que en aquellos casos como es el que nos ocupa, en que la potestad disciplinaria de la gestión de despido se encuentra regulada por ley especial -estamos en presencia de una relación estatutaria, regida por el ESC -, deba someterse el asunto al conocimiento de otros órganos, la disposición normativa del 603 del CT debe entenderse en el sentido de que la prescripción corre a partir del momento en que el jerarca pueda ejercer efectivamente esa potestad. En ese mismo sentido, dispone el artículo 99 inciso c) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil lo siguiente:

"Artículo 99: Prescribirán en un mes: a. (...) b. (...) c) Las acciones de los Ministros para iniciar la gestión de despido de los servidores regulares por causa justificada y para imponer las correcciones disciplinarias que autoricen la ley y los reglamentos interiores de trabajo, a partir del día en que se dio causa para la sanción, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos o faltas correspondientes."

En el caso que se examina, alega el recurrente en el punto 2 de su escrito de Apelación que la RES-RP-64-2011 tiene fecha de 21 de octubre del 2011 y que fue firmada por el Viceministro de Hacienda y recibida en Recursos Humanos el 21 de octubre del mismo año. En ese mismo sentido se refiere a los oficios dirigidos al Director de Servicio Civil, indicando que se trata de hechos con fecha de un año o más atrás del inicio de las diligencias de despido, que con base en ese conocimiento, los hechos que denuncia el Ministerio como graves están prescritos (Folios 51, 81-89). Lo anterior con fundamento en una copia de denuncia anónima el 9 de enero del 2013 y en el artículo 603 del Código de Trabajo.

Así las cosas, ha constatado esta Instancia de Apelación, que el asunto de marras no se encuentra prescrito, toda vez que los hechos que se acreditan al funcionario Rodríguez Picado fueron puestos en conocimiento del señor Fernando Rodríguez Garro, Viceministro de Ingresos y Fabricio Chavarría Bolaños el día 27 de noviembre del 2014, por funcionarios del Tribunal Fiscal Administrativo, por denuncia anónima, quienes solicitaron mantener la confidencialidad de sus nombres, según cita anotada en su agenda. Con posterioridad dicha información fue remitida a la Dirección Jurídica del MH el 5 de diciembre del mismo año, con la instrucción de que se realicen las investigaciones necesarias, que bajo el principio del debido proceso, permitan esclarecer la verdad real de los hechos denunciados. De tal forma que el 17 de diciembre del 2014 el Poder Ejecutivo representado, en este acto por el Presidente de la República y el Ministro de Hacienda en su condición de jefes del Poder Judicial, toda vez que su nombramiento lo realiza el Poder Ejecutivo, conforme a lo preceptuado por el artículo 161 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios, los cuales presentan la gestión de despido a

la Dirección General de Servicio Civil, por lo que a esa fecha no había transcurrido el plazo de la prescripción alegada.

Sobre el particular, la PGR, en el dictamen C-178-2008 de 29 de mayo de 2008, sostuvo lo siguiente:

Aplicado lo anterior a la potestad sancionadora disciplinaria, especialmente el régimen de despido en el régimen estatutario de Servicio Civil, tenemos que el plazo de prescripción de la potestad de sancionar es de 1 mes y comenzaría a correr desde que el jerarca respectivo –entiéndase Ministro del ramo- conoce calificadamente de la infracción, sea a partir de una denuncia precisa o de un informe preliminar o de una investigación de auditoría. Y una vez puesto en conocimiento aquél funcionario debe valorar si procede o no iniciar el procedimiento sancionatorio previsto en los artículos 43 y ss. del Estatuto de Servicio Civil, 90 y ss. de su Reglamento; decisión que debe ser tomada dentro de aquel plazo. En caso de que se decida incoar el procedimiento, la decisión correspondiente (petición razonada) debidamente comunicada por el jerarca a la Dirección General de Servicio Civil, interrumpirá el plazo de prescripción, pues conforme a la jurisprudencia constitucional: "... la gestión de despido expedida por un Ministro no es más que el inicio del procedimiento respectivo y establecido en la Ley, en el cual el funcionario afectado tendrá su debido proceso y derecho de defensa." (Resolución N.º 3582-93 de las 14:21 horas del 23 de julio de 1993. En sentido similar la N.º 2257-93 de las 15:12 horas del 28 de mayo de 1993 y N.º 02368-99 de las 15:06 horas del 26 de marzo de 1999). (El destacado no es del original).

En el presente caso, a partir de la denuncia realizada en el Despacho del Viceministro Rodríguez Garro y la conformación del expediente respectivo y la fecha en que los jefes con la competencia para gestionar el despido tuvieron conocimiento calificado o suficiente, no operó la prescripción alegada.

En esa inteligencia resolvió el A-Quo la excepción de previo y especial pronunciamiento, por lo que se rechaza las argumentaciones en esta Instancia, expuestas por el Apoderado Especial del señor Rodríguez Picado. **Se rechaza prescripción.**

23.RESOLUCIÓN: 004-2016

AUTORIDAD: Administrativa (TASC)

FECHA: 29 de enero del 2016

RESUMEN:

Que mediante Resolución No. 12492 de las veinte horas con veinte minutos del catorce de julio de dos mil quince, el Tribunal de Servicio Civil resolvió: “En mérito de lo expuesto, disposiciones contenidas en los artículos 3 y 4 de la Ley Contra el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, artículo 81 incisos d) y L) del Código de Trabajo y 14 inciso a), 190 inciso a) del Estatuto de Servicio Civil y 63 inciso a) de su Reglamento, SE RESUELVE: Improcedente la excepción de prescripción y CON LUGAR la gestión promovida por la Ministra de Educación Pública, para despedir sin responsabilidad para el Estado a la servidora María Auxiliadora Solís Garbanzo de su puesto. En consecuencia, queda autorizado el Poder Ejecutivo para despedir a la indicada servidora. Contra la presente resolución procede el recurso de apelación ante este Tribunal con la debida expresión de agravios, dentro del plazo de tres días hábiles, a partir de la respectiva notificación, de conformidad con lo que establece el artículo 44 y sus reformas del Estatuto de Servicio Civil.” (Folios 102 al 115 del expediente de la gestión). **Se rechaza prescripción.**

24. Resolución:007-2016

- **Autoridad:** Administrativa (TASC)
- **Fecha:** 25 de febrero del 2016

- **RESUMEN:**

Excepción de Prescripción. Este Tribunal Administrativo de Servicio Civil a partir del estudio y análisis de la Resolución No. 12517, de las veinte horas con quince minutos del siete de setiembre de dos mil quince del Tribunal de Servicio Civil así como de los agravios planteados por la parte recurrente en el Recurso de Apelación interpuesto, procede de seguido a su abordaje, indicando que antes de cualquier consideración sobre el fondo del recurso en examen, y dado que en el procedimiento administrativo se deben conocer y resolver en orden de prelación primero las excepciones y asuntos formales, se procederá de seguido a abordar el conocimiento de la excepción de prescripción opuesta por la recurrente Bonilla Quirós.

Nuestro ordenamiento jurídico establece plazos de prescripción que operan como norma especial en la materia, en el tanto se presenten los presupuesto fácticos previstos por éstas. Es así, que en atención del principio de seguridad jurídica, el plazo para el ejercicio de la potestad disciplinaria del jerarca respecto de los funcionarios que de él dependen, se encuentra regulado de forma genérica por el artículo 603 del CT, el cual fija un plazo de un mes para el ejercicio de esa potestad represiva. Ahora bien, ésta norma cede frente a regulaciones particulares y especiales, que incorporan reglas diversas en cuanto a ese extremo.

En este orden de ideas, cuando se trata de faltas relacionadas con el ordenamiento de control y fiscalización superiores el plazo aplicable resulta el regulado y precisado en el artículo 43 de la LGCI, y 44 la LCCEIFP. En lo medular, estas normas remiten al régimen previsto en el numeral 71 de la LOCGR. Se trata de un sistema normativo que se constituye como un ordenamiento sectorial que contiene reglas que prevalecen sobre la normativa general. De especial interés es abordar el artículo 71 de la LOCGR dicho, en torno a la aplicabilidad de este instituto en el caso concreto, en razón tanto de los argumentos expuestos y la base normativa invocada por

la Asamblea Legislativa como gestora del procedimiento así como por el A Quo en la resolución de la excepción en la propia resolución recurrida.

Lo anterior tomando en cuenta que ese ordenamiento de control y fiscalización superiores al que alude el artículo 71 de la LOCGR supra citado, según lo detallan los numerales 10 y 59 de la misma LOCGR, se encuentra integrado por “el conjunto de normas que regulan la competencia, la estructura, la actividad, las relaciones, los procedimientos, las responsabilidades y las sanciones derivados de esa fiscalización o necesarios para ésta”, y en ese tanto también las vinculadas a los principios de probidad dentro de un determinado órgano público. En este orden de ideas, el Órgano Contralor ha señalado de forma contundente que dentro del elenco de normas que forman parte del ordenamiento de control y fiscalización superiores, se tiene la materia derivada del control interno conforme al artículo 43 de la LGCI, así como la materia propia de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, conforme su artículo 44.

En este orden de ideas el artículo 71 LOCGR en mención, dispone:

"Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas: a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho. b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio –entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al

procedimiento respectivo. La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo. Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo. Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada." Resaltado no es del original)

De la norma transcrita se extraen dos conclusiones fundamentales, siendo la primera que la misma establece un plazo de prescripción de cinco años, y la segunda, que para que tal régimen jurídico opere, es necesario que nos encontremos ante un funcionario endilgado de incurrir en infracciones a dicha LOCGR o de infringir el ordenamiento de control y fiscalización superiores, dentro del cual como se ha enfatizado, se encuentran las disposiciones de la LCCEIFP. A la luz de esa circunstancia, resulta notorio que si las conductas reprochadas no se corresponden a una responsabilidad disciplinaria simple, sino que la implicación y alcance de los comportamientos intimados se relacionan con presuntas infracciones al deber de probidad en los términos de la LCCEIFP, por ejemplo, el plazo de prescripción aplicable es el del referido numeral 71 de la LOCGR.

Se trata de un régimen normativo particular que establece las causas, sanciones, procedimientos y prescripción aplicables. Dicho de otra forma, es un sistema normativo que se constituye como un ordenamiento sectorial y que contiene reglas especiales que prevalecen sobre la normativa general. Desde esta perspectiva, es importante mencionar que el artículo 44 de la ley No. 8422 indicada señala que: "La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley, y en el ordenamiento relativo a la Hacienda Pública, prescribirá, según el artículo 43

de la Ley General de Control Interno y el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428, de 7 de setiembre de 1994."

Teniendo claro el escenario expuesto, a continuación se analiza el caso concreto. Según se desprende de la lectura de la solicitud de autorización de despido presentada por el Director Ejecutivo de la Asamblea Legislativa ante la Dirección General de Servicio Civil, dicha entidad vinculó la gestión con acciones desplegadas por la gestionada, que en su criterio, violentaban varias normativas y en tal sentido, desde el folio 02 hasta el 12, para cada conducta y para la gestión de despido en general, se enumeraron y transcribieron las citas de Derecho indicando para ello las normas jurídicas que se consideraban infraccionadas, citando entre otros los numerales 3 y 4 de la LCCEIFP, LGAP, normas estatutarias, reglamentación interna de la Asamblea Legislativa, normativa de la CCSS y el CT. Como se ha insistido, la definición del régimen legal de prescripción aplicable, ha de considerar los hechos por los cuales se dio la apertura del procedimiento administrativo, a fin de establecer el plazo de prescripción que se considerará aplicable. Acorde con lo expuesto en el traslado de cargos, los hechos imputados por la Asamblea Legislativa ante la Dirección de Servicio Civil para iniciar la presente gestión de despido tienen relación directa con el deber de probidad en la función pública al cual está obligado el funcionario frente a su patrono estatal.

Esta misma línea de planteamiento fue retomada posteriormente por la Asesoría Legal de la Dirección General de Servicio Civil cuando trasladó cargos a la accionada mediante Resolución AJD-RES-279-2015, visible a folios del 09 14 al 15 vuelto del expediente de la gestión, en la que citó la base normativa expuesta por la Institución actora en la gestión de despido incluyendo las normas de la Ley contra la Corrupción de marras.

Igualmente al citarse en la resolución recurrida la normativa que en criterio del Tribunal Administrativo de Servicio Civil resultó infringida por la servidora Bonilla Quirós, se mencionan expresamente -entre varias otras normas- los artículos 3 y 4 de la LCCEIFP, con cita concreta del principio de probidad, al tiempo que se analizó la vulneración de otros principios indispensables en la relación laboral como lo son la lealtad, buena fe, diligencia y la transparencia.

Es claro entonces, a partir de los hechos que generaron la gestión de despido interpuesta, la normativa sobre la cual se fundamenta, los cargos intimados a la recurrente por la Asesoría Jurídica de la Dirección de Servicio Civil, y lo resuelto posteriormente por el A Quo en relación con los mismos, que en el presente caso el plazo de prescripción aplicable es el contemplado en el artículo 71 de la LOCGR, según reforma operada por el inciso a) del artículo 45 de la LGCI, es decir de cinco años.

Resulta notorio que las conductas reprochadas a la recurrente para dar inicio al procedimiento, no corresponden a una responsabilidad disciplinaria cuya prescripción sea la regulada por el numeral 603 del CT, sino que la implicación y alcance de los comportamientos intimados se relacionan con presuntas infracciones al deber de probidad y obligaciones inherentes a los servidores públicos, para lo cual debe tomarse en cuenta lo siguiente:

- Que las boletas de incapacidad número 0710134X, 0976333X, 0736630X, 0248006Y, 1122051X son de los meses de agosto, septiembre y diciembre del año 2014.
- Que mediante Oficios AL-DREJ-OFI-0292-2015 de 04 de marzo de 2015 y AL-DREJ-OFI-0336-2015 de las 10 de marzo de 2015, la Dirección Ejecutiva remite al Departamento de Asesoría Legal copia del Oficio N.º AL-DRHU-OFI-0516-2015 de 03 de marzo de 2015, suscrito por el Lic. Hugo Cascante Micó, Director del Departamento de Recursos Humanos (todos ofrecidos en el legajo de prueba bajo documentación No.5), en el que informa sobre algunos funcionarios de la Asamblea Legislativa (incluida en la lista la

servidora accionada) a quienes se les extendieron incapacidades médicas en algún centro de la CCSS y que a la fecha de tales gestiones, no habían presentado la (s) respectiva (s) boleta (s) para su respectivo trámite salarial en el Departamento de Recursos Humanos de la Institución.

- Adicionalmente por medio del oficio AL-DREJ-OFI-0336-2015 de 190 de marzo se adjunta el oficio AL-DREJ-OFI-0292-2015 y DRHU-OFI-0563-2015 de 05 de marzo de 2015 (Documentación No. 5 del legajo de Pruebas) mediante el que acompaña el detalle de pago salarial realizado durante los periodos respectivos a cada incapacidad, para indicar que algunos funcionarios recibieron el salario completo durante las fechas en que se encontraban incapacitados en contravención a lo establecido en el Reglamento para el Trámite de Incapacidades y Licencias de la Asamblea Legislativa.

- Dos días después, y en atención a la remisión realizada por la Dirección Ejecutiva, la Asesoría Legal le responde por medio del oficio No. AL-DALE-OFI-0103-2015 de 12 de marzo de 2015 (documento No. 8 del legajo de Pruebas) para recomendar la realización de una investigación preliminar para recopilar y tener mayores elementos para proceder con la apertura de un procedimiento administrativo y averiguar la verdad real de los hechos. En respuesta a dicha instancia, la Dirección Ejecutiva por el oficio No. AL-DREJ-OFI-0364-2015 de fecha 16 de marzo de 2015 (Documento No. 9 del legajo de Pruebas), ordena realizar la investigación preliminar para contar con mayores elementos y de ser necesario, proceder con la apertura de un procedimiento administrativo.

- Los resultados de la investigación preliminar fueron puestos en conocimiento del Director Ejecutivo mediante Oficio AL-DALE-PRO-194-2015 de 15 de abril de 2015 por el cual la Dirección del Departamento de Asesoría Legal rinde informe final y recomienda la gestión de despido sin responsabilidad patronal contra la servidora Bonilla Quirós.

A partir de lo anterior, y tomando en cuenta que conforme el numeral 71 de la LOCGR la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que la investigación preliminar, el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del Jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo, y dado que no transcurrió dicho plazo quinquenal entre la fecha en que el Director Ejecutivo de la Asamblea Legislativa conoció de los resultados del informe que recomendó la destitución de la servidora -es decir 15 de abril de 2015- y la fecha en que fuera presentada la gestión para solicitar la autorización de despido ante la Dirección General de Servicio Civil, sea el 21 de noviembre de 2015, debe concluirse que no operó el plazo prescriptivo en los términos planteados por la servidora recurrente a partir de lo cual lo procedente es rechazar la excepción de prescripción interpuesta.

Para cerrar este análisis asimismo, debe tenerse en cuenta que la prescripción se interrumpe, con efectos continuados, en el caso del numeral 71 de la Ley No. 7428 de acuerdo con su propio texto, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo, lo cual a la luz de los plazos del procedimiento diligenciado por el expediente No. 16138 ha redundado en la imposibilidad de que durante la tramitación del proceso operara la prescripción de la potestad sancionadora. **Se rechaza la prescripción.**

25. RESOLUCIÓN: 035-2016

AUTORIDAD: Administrativa (TASC)

FECHA: 30 de junio del 2016

RESUMEN:

Sobre la excepción de prescripción opuesta por el recurrente. Antes de cualquier consideración sobre el fondo del presente Recurso de Apelación, y dado que en el Procedimiento Administrativo se deben conocer y resolver en orden de prelación de forma previa las excepciones y asuntos formales, se

procederá de seguido a abordar el conocimiento de la excepción de prescripción opuesta por el recurrente Briceño Villegas, en la cual indica que en su caso transcurrió el plazo de un mes establecido por el numeral 99 del Reglamento al Estatuto de Servicio. De las fechas incluidas en los informes de Auditoría debe tomarse la más antigua en virtud del principio “in dubio pro administrado” la cual es el 20 de febrero de 2014, con lo que habrían transcurrido trece meses desde que la Auditoría emitió el informe hasta que le fue notificado, pero aun tomando la fecha más reciente se tiene que el informe de Auditoría tuvo fecha de elaboración 19 de enero de 2015, con lo que habría transcurrido un mes y 26 días desde que fue elaborado hasta que le fue notificado, con lo que el plazo previsto por la norma precitada estaría vencido. En su criterio debería acogerse la prescripción opuesta.

El análisis del cuestionamiento planteado por el recurrente en cuanto a la excepción de prescripción invocada, tiene y conlleva como punto fundamental determinar el régimen de prescripción aplicable al procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el servidor Briceño Villegas y dentro del cual, ante la excepción en su momento formulada, el Tribunal de Servicio Civil, mediante Resolución No. 12491 de las veinte horas cinco minutos del catorce de julio de 2015, resolvió la excepción y consideró aplicable el plazo establecido por el numeral 71 de la Ley No. 7428, LOCGR.

La prescripción de la potestad disciplinaria no ha sobrevenido en el caso sub examine, pues la prescripción en este caso no se regula por el numeral 603 del CT, o el 99 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil como lo plantea el recurrente. En el traslado de cargos notificado por la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil al servidor, mediante Resolución AJD-RES-148-2015 de las ocho horas treinta minutos del trece de marzo de dos mil quince, (Folios 16 al 21 del expediente de la gestión), se anunció e indicó expresamente al accionado de las normas jurídicas que se consideraba había infraccionado, dentro de las cuales se hace referencia a los numerales

12, 14, 15, 39, 41 y 43 de la LGCI; 71 de la LOCGR y 3 y 45 de la ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

QUINTO: A la luz de esa circunstancia, resulta notorio que las conductas reprochadas al recurrente, para dar inicio al procedimiento, no se corresponden a una responsabilidad disciplinaria simple, sino que la implicación y alcance de los comportamientos intimados se relacionan con presuntas infracciones al deber de probidad. Desde ese plano, ese tipo de faltas presuntas se encuentran reguladas por la Ley No. 8422, tanto en lo que se refiere a causales y sanciones, pero además, en procedimientos, principios y prescripción. En efecto, si bien la potestad disciplinaria del jerarca administrativo se encuentra sujeta a plazo prescriptivo, genéricamente regulado por el mandato 603 del CT, norma que, al igual que el numeral 99 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, fija un plazo de un mes para el ejercicio de esa potestad represiva, lo cierto del caso es que tratándose de conductas que se regulan y precisan por la LGCI y la LCCEIFP, entre otras, están afectas a este régimen particular, el cual “se trata de un sistema normativo que se constituye como un ordenamiento sectorial que contiene reglas concretas, que en tanto especiales, prevalecen sobre la normativa general” .

Desde esa arista, el artículo 44 de la citada legislación, en cuanto al plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa del funcionario, señala: "La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley, y en el ordenamiento relativo a la Hacienda Pública, prescribirá, según el artículo 43 de la LGCI y el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428, de 7 de setiembre de 1994."

SEXTO: Por su parte, el canon 44 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito No. 8422, remite al precepto 71 de la LOCGR de la siguiente forma:

“Artículo 44. -Prescripción de la responsabilidad administrativa. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones

previstas en esta Ley, y en el ordenamiento relativo a la Hacienda Pública, prescribirá, según el artículo 43 de la Ley General de Control Interno y el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, de 7 de setiembre de 1994” Resaltado en negrita no es del original.

En consecuencia, en conductas que puedan implicar infracción a las normas fijadas por la Ley No. 8422 y Ley 8292 –entre otras según se ha expuesto– en materia de prescripción la normativa aplicable es el ordinal 71 de la Ley No. 7428, por la remisión dispuesta por el mandato 44 de aquella fuente legal No. 8292, es decir, un plazo de cinco años, y no el plazo mensual estatuido por el CT. Este Tribunal de Alzada se permite insistir en que se trata de normativa especial y posterior que prevalece sobre el régimen general laboral. En igual sentido el Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Obras Públicas y Transportes N.º 36235-MOPT por el párrafo final del numeral 79, remite directamente a los plazos de prescripción de la LGCI y de la LOCGR:

“En los supuestos previstos en el artículo 43 de la Ley General de Control Interno N.º 8292 y en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N.º 7428 del 7 de setiembre de 1994, aplicarán los plazos de prescripción que se regulan por norma especial”.

SÉPTIMO: Ahora bien, debe tenerse presente que las actuaciones del señor Briceño Villegas acaecidas durante el año 2014, fueron puestas formalmente en conocimiento del Sr. Ministro en su condición de Presidente del Consejo Nacional de Concesiones, al menos en fecha 02 de marzo de 2015 para los fines de instar el Procedimiento Disciplinario de despido previsto en el Estatuto de Servicio Civil mediante Acuerdo de dicho órgano No. 2.1 de la Sesión Extraordinaria No. 001-2015 celebrada en fecha 02 de marzo de 2015, según expresamente lo indica el Sr. Ministro en la gestión de fecha 11 de marzo por la cual sometió a conocimiento de la Dirección General de Servicio Civil su decisión de despedir al funcionario, visible a folios 01 a 15

del expediente de la gestión; es decir, sin que hubiese fenecido el referido plazo quinquenal. Cabe señalar, que a partir de la gestión Ministerial se emitió por parte de la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil el auto de apertura del procedimiento a través de la Resolución No. AJD-RES-148-2015 de 13 de marzo de 2015, el cual fue notificado al accionado en fecha 16 de mismo mes y año, sin que hubiese tampoco sido afectado por la prescripción. No corresponde a este Tribunal Administrativo sopesar la razonabilidad o no de ese plazo normativo, empero, lo cierto del asunto es que en la especie el mismo no transcurrió, por lo que la potestad disciplinaria no se encuentra prescrita.

Por su parte en la Resolución recurrida, al referirse el A Quo a la excepción de marras manifestó lo siguiente:

“En cuanto a la excepción de prescripción alegada por la parte gestionada a folio 47 del expediente, debe indicarse que es un instituto jurídico reserva de ley, por lo que no resulta de aplicación el artículo 99 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y siendo que lo que se imputa al accionado es haber faltado a su deber de probidad, contenido en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, y presunta violación de la Ley General de Control Interno, al caso resulta aplicable el plazo de prescripción que establece el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Ley N.º 7428, que se refiere específicamente a los funcionarios públicos cuyas responsabilidades tengan que ver con faltas a las leyes antes mencionadas (...)En el caso bajo examen, las supuestas faltas laborales atribuidas al accionado fueron investigadas por la Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General de Servicio Civil, producto de una denuncia interpuesta el día 22 de agosto de 2014 (Folio 2 vuelto del legajo de pruebas N.º 1). La citada auditoría emite el Informe Final N.º AU-I-003-2015, aprobado el 28 de enero de 2015, y dado a conocer al señor Jorge Mora Gutiérrez, Secretario Técnico del Consejo Nacional de Concesiones, por lo que de conformidad con la normativa de cita, siendo que la demanda de despido fue presentada ante la Dirección General de Servicio Civil el día

11 de marzo del año en curso (folios 1 del expediente), a esa fecha no había transcurrido el plazo de cinco años estipulado en el inciso b) del artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, razón por la que se rechaza la excepción de prescripción interpuesta por la parte accionada” Resaltado no es del original.

De lo expuesto se infiere, que el razonamiento empleado sobre este punto por el TSC al momento de resolver la excepción de prescripción interpuesta por el recurrente es conteste con la normativa que regula la materia y en ese tanto, siendo que el término de prescripción aplicable no es otro que los cinco años establecidos por el artículo 71 de la LOCGR, por las razones que ya han sido ampliamente expresadas, a partir de lo cual tanto si se cuenta dicho plazo desde el 2014 en que acaecieron los hechos, a partir de la fecha de emisión del informe de Auditoría Interna del CNC No. AU-I-003-2015 de fecha 19 de enero de 2015, o desde el 02 de marzo de 2015 cuando fue emitido el citado Acuerdo de dicho órgano No. 2.1 de la Sesión Extraordinaria No. 001-2015 en que se asumió la decisión de despedir al servidor, la prescripción no habría operado, a partir de lo cual procede el rechazo de este agravio, según fuera formulado en el Recurso de Apelación que aquí se conoce. **Se rechaza la prescripción.**

26. RESOLUCIÓN:063-2015

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 27 de agosto del 2015
- **RESUMEN:**

Análisis del Recurso. Excepción de prescripción alegada en el Recurso de Apelación De previo a cualquier consideración sobre el fondo del recurso en examen, y dado que en el procedimiento administrativo se deben conocer y resolver en orden de prelación primero las excepciones y asuntos formales, se procederá de seguido a abordar el conocimiento de la excepción de prescripción opuesta por la recurrente Barth Ramírez. Cabe indicar que este

análisis tiene y conlleva como punto fundamental determinar el régimen de prescripción aplicable al procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el servidor y dentro del cual, ante la excepción en su momento formulada, el Tribunal de Servicio Civil, mediante auto de las diecinueve horas con treinta y cinco minutos del cinco de enero de dos mil quince (Folio 105 al 109), rechazó por improcedente la excepción de prescripción interpuesta por el servidor Johnny Barth Ramírez y consideró aplicable el plazo establecido por el numeral 71 de la LOCGR.

Por su parte en su alegación ante este Tribunal de Alzada el recurrente invoca principalmente, inacción oportuna de la autoridad competente, una vez que conoció los supuestos hechos sancionables, a partir de lo cual opera la prescripción conforme al texto del numeral 603 del CT, se trate o no de un caso de hacienda Pública o de Control Interno.

Sobre el particular y para abordar el tema, se inicia indicando que la prescripción liberatoria supone la concurrencia de tres elementos fundamentales:

- a) Inercia del titular de un derecho en su ejercicio,
- b) Transcurso del tiempo fijado por el ordenamiento jurídico en esa inercia del titular y;
- c) Alegación o excepción del sujeto pasivo de la relación jurídica de hacer valer la prescripción. Ello supone que no existe efecto liberatorio si pese a concurrir los presupuestos a y b, la articulación no se formula. De ahí que la prescripción atienda a un principio rogatorio, que además no puede ser considerada de oficio.

Lo anteriormente expuesto llevado al tema de la potestad disciplinaria, implica que el titular del derecho es el jerarca administrativo y el sujeto pasivo el funcionario público, quien en esa medida, se encuentra supeditado a la

potestad correctiva interna sólo por el plazo que expresamente fije la normativa aplicable, vencido el cual, emerge su facultad de requerir el reconocimiento de la pérdida de la potestad jerárquica.

Así, para el análisis del expediente No. 16007 debe tenerse en cuenta que tratándose de relaciones de empleo público, y concretamente del plazo para sancionar faltas de los servidores públicos, nuestro ordenamiento jurídico establece dos términos de prescripción a saber: el regulado en el artículo 603 del CT, y el contenido en el artículo 71 de la LOCGR, este último numeral reformado con motivo del dictado de la LGCI.

En el primer escenario de término de prescripción indicado, el artículo 603 del CT, establece:

“Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria” (El resaltado no corresponde al original).

Esta norma ha sido interpretada en forma reiterada por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, estableciendo que, en el caso de las entidades patronales que deben cumplir de previo a disciplinar a sus trabajadores, con un determinado procedimiento o investigación, ese plazo de un mes, empieza a correr a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para ejercer la potestad disciplinaria.

De conformidad con lo expuesto, una vez que se tenga conocimiento de la falta, ya sea por un informe preliminar, a lo interno de la misma Administración, o por formal denuncia de un tercero, debe iniciarse la

correspondiente investigación, dentro el mes siguiente, pues de lo contrario opera también la prescripción señalada.

Por otra parte, en el segundo planteamiento o escenario, se debe tener en cuenta lo que dispone el artículo 71 de la LOCGR, reformado por el inciso a) del artículo 45 de la LGCI, que a la letra señala:

“Artículo 71. —Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas:/ a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho./b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio –entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo./La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo. / Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo./Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada”.
(Resaltado en negrita no es del original)

Como puede observarse, el artículo 71 “... establece un plazo de prescripción para efectos de la responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, así como en el ordenamiento de control y fiscalización superiores,

comprendido en lo que aquí interesa, del conjunto de normas que regulan la competencia, estructura, actividad, relaciones, procedimientos, responsabilidades y las sanciones derivados de la actividad fiscalizadora que lleva a cabo el Órgano Contralor o necesarios para ésta”. Resaltado no es del original.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la prescripción se interrumpe, con efectos continuados, en el caso del numeral 71 de la Ley No. 7428, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo, lo cual limita la posibilidad de que durante la tramitación del procedimiento opere la prescripción de la potestad sancionadora.

Ahora bien tal y como lo ha indicado la Contraloría General de la República “(...) con la reforma que se hace al artículo 71 de la LOCGR, mediante la LGCI, la prescripción está referida a la responsabilidad administrativa del funcionario público, por las infracciones previstas en la ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores. Con lo anteriormente expuesto, se desprende de la norma un criterio material, pues ya no va a ser solo la condición subjetiva del funcionario de la Hacienda Pública la que va a determinar el plazo de prescripción aplicable, sino una situación material objetiva de transgresión al ordenamiento de control y fiscalización superiores por parte de cualquier funcionario público, sea o no, considerado como de la Hacienda Pública”.

A partir de lo anterior ha indicado la CGR:

“...frente a una actuación u omisión de un funcionario público, la determinación en cuanto al plazo de prescripción aplicable –sea el contenido en el Código de Trabajo o el previsto en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República- lo determinará el tipo de norma o disposición

lesionada, sea perteneciente a las que conforman a lo interno de la entidad u órgano para el que presta sus servicios, el débito funcional y marco particular de los deberes y obligaciones del servidor, o de las contenidas en la Ley N.º 8422 o en el ordenamiento de control y fiscalización superiores”.

QUINTO: En este orden de ideas, el Órgano Contralor ha señalado de forma contundente que dentro del elenco de normas que forman parte del ordenamiento de control y fiscalización superiores, se tiene la materia de responsabilidad administrativa, tanto la derivada del control interno conforme al artículo 43 de la Ley de Control Interno No.8292, como la materia propia de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, conforme al artículo 44 de la Ley No. 8422.

Al no existir un régimen jurídico unitario de prescripción aplicable a los funcionarios públicos, tal y como se desprende de las normas que se han venido citando, el análisis para determinarlo debe ser muy riguroso, y centrado en la separación de la materia laboral y el previsto para la normativa cubierta por el artículo 71 de la Ley No. 7428, en la forma en que lo ha realizado el Ad Quo. Al respecto “Este examen debe hacerse de una forma integral, con un análisis profundo de los hechos y de los distintos elementos que componen el caso concreto, en los que no solo se debe valorar el manual descriptivo de un determinado puesto, la normativa aplicable a ese cargo, las funciones específicas, además de la situación real de su ejercicio, sino también la naturaleza de la falta y la correlativa sanción aplicable, es decir, el sustento fáctico y jurídico en su totalidad, a fin de determinar si se enmarca o no dentro del ordenamiento de control y fiscalización superior de la Hacienda Pública .

La prescripción de la potestad disciplinaria no ha sobrevenido en este caso, pues la prescripción para la situación sub examine no se regula por el numeral 603 del CT como lo plantea el recurrente. En el traslado de cargos

notificado al servidor Johnny Barth Ramírez mediante Resolución AJD-RES-085-2014, de las trece horas del siete de noviembre de dos mil catorce (Folios 46 al 48 del expediente de la gestión), se anunció e indicó expresamente al accionado Barth Ramírez de las normas jurídicas que se consideraban infraccionadas dentro de las cuales se hace referencia directa a normas de la LGCI, de la Ley de la Contratación Administrativa, así como de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, LGAP, normas estatutarias y el CT. Como se ha insistido, la definición del régimen legal de prescripción aplicable ha de considerar los hechos por los cuales se dio la apertura del procedimiento administrativo, a fin de establecer el plazo de prescripción que se considerará. Acorde a lo expuesto en el traslado de cargos, los hechos imputados por el Ministro gestor ante la Dirección de Servicio Civil para iniciar la gestión de despido tienen relación directa con el deber de probidad, las normas de control interno y el de la obligación debida de tutelar los bienes públicos, que se pusieron en riesgo con la conducta expuesta por el accionado, para lo cual precisamente se llevó a cabo el procedimiento administrativo.

SEXTO: A la luz de esa circunstancia, resulta notorio que las conductas reprochadas al recurrente para dar inicio al procedimiento, no corresponden a una responsabilidad disciplinaria simple sino que la implicación y alcance de los comportamientos intimados se relacionan con presuntas infracciones al deber de probidad, obligaciones inherentes al control interno y sus obligaciones respecto a los recursos públicos en el marco de la Licitación Abreviada No. 2012LA-000043-ODO00 “Servicios de agrimensura para la confección de planos catastrados para efectos de expropiación en varios proyectos viales y la normativa relacionada”. Desde este plano, ese tipo de faltas presuntas se encuentran reguladas por la Ley No. 8422, tanto en lo que se refiere a causales y sanciones, pero además, en procedimientos, principios y prescripción. En efecto, si bien la potestad disciplinaria del jerarca administrativo se encuentra sujeta a plazo prescriptivo, genéricamente

regulado por el mandato 603 del CT, norma que fija un plazo de un mes para el ejercicio de esa potestad represiva, lo cierto del caso es que, tratándose de conductas que se regulan y precisan por la Ley No. 8422 denominada Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, están afectas a éste régimen particular, el cual “se trata de un sistema normativo que se constituye como un ordenamiento sectorial que contiene reglas concretas, que en tanto especiales, prevalecen sobre la normativa general” . Desde esa arista, el artículo 44 de la citada legislación, en cuanto al plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa del funcionario, señala: "La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley, y en el ordenamiento relativo a la Hacienda Pública, prescribirá, según el artículo 43 de la Ley General de Control Interno y el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428, de 7 de setiembre de 1994."

SÉPTIMO: Por su parte, el canon 43 de la Ley General de Control Interno, No. 8292, remite al precepto 71 de la LOCGR. Esta última Ley -por reforma operada precisamente por numeral 45 de la Ley de Control Interno No. 8292 – dispone de la forma en que de previo se indicó, y que a mayor abundamiento se reproduce nuevamente:

“ARTÍCULO 71.PRESCRIPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas:

En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho.

En los casos en que el hecho irregular no sea notorio –entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la

auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo.

La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo.

Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo.

Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada.”

(Así reformado por el inciso a) del artículo 45 de la Ley 8292 de 31 de julio del 2002, Ley de Control Interno) (el destacado no es del original)

En consecuencia, en conductas que puedan implicar infracción a las normas fijadas por la Ley No. 8422 y en general al ordenamiento jurídico de control y fiscalización superiores según se ha expuesto, en materia de prescripción, la normativa aplicable es el ordinal 71 de la Ley No. 7428, por la remisión dispuesta por el mandato 44 de aquella fuente legal, es decir, un plazo de cinco años, y no el plazo mensual estatuido por el CT. Este Tribunal de alzada se permite insistir en que se trata de normativa especial y posterior que prevalece sobre el régimen general laboral.

OCTAVO: Ahora bien, basados en que las actuaciones del señor Barth Ramírez mediante Oficios GCTT-07-13-1126 del 23 de agosto de 2013, GCTT-06-13-0872 del 19 de junio de 2013, GCTT-07-13-1071 del 14 de agosto de 2013, GCTT-07-13-1319 del 30 de setiembre de 2013, GCTT-07-13-1317 del 30 de setiembre de 2013, por las que le remitió al señor Carlos Solís Murillo, Gerente a. i. de Gestión Adquisición y Finanzas las respectivas facturas a nombre de los adjudicatarios (Facturas N. 4627, 382, 0157, 4658, 4629, por un monto total de ¢42.840.140.01 (cuarenta y dos millones

ochocientos cuarenta mil ciento cuarenta colones con un céntimo), por concepto de pago, según Órdenes de Compra N. 2394, 2350, 2349, 2555, 2394, son las que a su vez generan esencialmente la gestión de despido formulada por el Ministro gestor, y que la misma fue presentada en fecha 04 de noviembre de 2014 (folio 01 del expediente), a partir de lo cual se emitió el auto de apertura del procedimiento por parte de la Dirección General de Servicio Civil, el cual fue notificado al accionado en fecha 10 de mismo mes y año, es patente que tales actos del proceso sumario se concretaron sin que hubiese fenecido el referido plazo quinquenal. No corresponde a este Tribunal Administrativo sopesar la razonabilidad o no de ese plazo, empero, lo cierto del asunto es que en la especie no venció por lo que la potestad disciplinaria no se encuentra prescrita.

A mayor abundamiento en el tema, la CGR, por el Oficio No. DAGJ-0144-2007 (1381) de 13 de febrero de 2007, ha indicado que el artículo 43 de la Ley General de Control Interno remite a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, el cual se venía aplicando única y exclusivamente solo a los funcionarios o servidores de la Hacienda Pública, es decir, a aquellos funcionarios que tienen a su cargo el manejo y disposición de fondos públicos; sin embargo, a partir de la reforma de la Ley N.º 8292 del 31 de julio de 2002, la aplicación de la prescripción administrativa disciplinaria señalada en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, está determinada por el ámbito subjetivo y objetivo de cobertura; es decir, ahora, en un sentido más amplio, contempla al funcionario público en forma integral y ya no solo al servidor de la Hacienda Pública; en el ámbito objetivo está determinada por la transgresión al ordenamiento de control y fiscalización superiores por parte de cualquier funcionario público, sea o no considerado como funcionario de la Hacienda Pública. A partir de lo anterior debe tenerse presente que “...frente a una actuación u omisión de un funcionario público, la determinación en cuanto al plazo de prescripción aplicable –sea el contenido

en el Código de Trabajo o el previsto en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República- lo determinará el tipo de norma o disposición lesionada, sea perteneciente a las que conforman a lo interno de la entidad u órgano para el que presta sus servicios, el débito funcional y marco particular de los deberes y obligaciones del servidor, o de las contenidas en la Ley N.º 8422 o en el ordenamiento de control y fiscalización superiores”.

Con ello es válido afirmar que al promulgarse la LCCEIFP, con el propósito de regular en forma específica ciertas actuaciones de los servidores públicos, y siendo ésta una ley especial, lo conducente, en aquellos casos en que los cargos trasladados a la parte se vinculen directamente con dicha ley, es aplicar a éstos la Ley referida y sus disposiciones, incluyendo aquellas normas que lo que hacen es fijar un plazo de prescripción distinto al enunciado en el artículo 603 del CT.

Al decir de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia: “En modo alguno puede interpretarse, como lo pretende el recurrente, que el Código de Trabajo debe aplicarse por resultar una norma más favorable, dado que esa normativa se ha utilizado -en aquellos casos donde existe silencio legal- para llenar las lagunas del derecho administrativo laboral, sin que pueda pretenderse legalmente su aplicación en aquellas relaciones de empleo público donde exista normativa especial sobre el tema, como ocurre en el caso concreto.

Es por ello que si bien el TSC ya se pronunció oportunamente resolviendo sobre la excepción de prescripción interpuesta por el recurrente, posición con la que coincide totalmente este Tribunal Administrativo; no obstante esta instancia consideró oportuno realizar estas aportaciones sobre el tema en la forma expuesta, en razón de los argumentos argüidos por el accionado sobre dicha excepción, en el Recurso de Apelación que interpone ante este Tribunal Administrativo.

De lo expuesto se infiere que el razonamiento empleado sobre este punto por el TSC, al momento de resolver la excepción de prescripción interpuesta por el recurrente, es conteste con la normativa que regula la materia, y en ese tanto, no lleva razón el recurrente al aducir que existió una aplicación errónea de normas en su caso ya que es claro que en el mismo, el término de prescripción aplicable no es otro que el establecido por el artículo 71 de la LOCGR,, por las razones que ya han sido ampliamente expresadas, de lo cual procede el rechazo de esta excepción en esta vía de apelación. **Se rechaza prescripción.**

27.RESOLUCIÓN: 070-2015

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 8 de octubre del 2015
- **RESUMEN:**

Sobre la oposición a lo resuelto por el A Quo respecto de la excepción de prescripción. En primer término debe indicarse que el artículo 99 inciso c) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil dispone lo siguiente:

"Artículo 99: Prescribirán en un mes: a. (...) b. (...) c) Las acciones de los Ministros para iniciar la gestión de despido de los servidores regulares por causa justificada y para imponer las correcciones disciplinarias que autoricen la ley y los reglamentos interiores de trabajo, a partir del día en que se dio causa para la sanción, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos o faltas correspondientes."

Como se deduce de la norma transcrita, el término de prescripción para que el patrono ejerza su acción correctiva y en consecuencia el derecho respectivo, comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o desde que fueron conocidos los hechos por parte del Jearca de la entidad. En tal sentido ha sido reiterado el criterio de los Tribunales de Trabajo de que, tratándose del Estado o de cualquiera de sus instituciones, dicho plazo

empieza a transcurrir una vez finalizada la investigación y puesta ésta en conocimiento del Órgano competente para la decisión final, de la forma siguiente:

“Ha sido constante la jurisprudencia en el sentido de que cuando el patrono es alguna de las instituciones del Estado, el derecho y la acción para despedir a un trabajador no se computa a partir de la iniciación de la investigación que se ordene levantar para comprobar la respectiva falta, sino desde el momento en que terminada esa información, el resultado de la misma se pone en conocimiento del funcionario o entidad encargada de resolver...” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No 58 de las 15:40 horas del 17 de mayo de 1989).

En tal sentido, y refiriéndose a la jurisprudencia de la Sala Primera –en especial al Voto No. 242 del 3 de noviembre de 1993- así como en general de la jurisprudencia emitida por los tribunales en este tema, la PGR, mediante su criterio C-159-2000 del 20 de julio de 2000, señala la existencia del principio, según el cual, tratándose del Estado o de alguna de sus instituciones “el término de un mes para que prescriba el derecho y la acción para despedir, aquél no se computa a partir del día en que se conocieron los hechos sino desde que, ordenada la respectiva información, ésta se pone en conocimiento del funcionario o entidad llamada a ejercer la acción disciplinaria”

Consecuentemente con lo anterior, en el caso que se analiza debe tenerse en cuenta que a lo interno del Ministerio gestor se llevó a cabo una Investigación Preliminar con el objetivo de recabar información sobre el asunto denunciado contra la servidora recurrida. El resultado de esta investigación fue puesto en conocimiento del Subdirector General del Registro Nacional mediante Oficio DAJRN-14-0939-2014, en el que se recomienda la apertura de un procedimiento administrativo en fecha 16 de julio de 2014 (Folios 02 al 20 del legajo de pruebas No. 2). El día 24 de julio de 2014 fue nombrado el Órgano Director del Procedimiento y en fecha 18 de agosto de 2014 se notifica el traslado de cargos respectivo a la accionada

(Folios 21, 22 y 24 al 35 del legajo de pruebas 2). Por su parte el 12 de setiembre de 2014, el Órgano Director rinde su informe acerca los resultados obtenidos en el procedimiento administrativo seguido contra la Sra. Vera Virginia Marín Jiménez, situación que fue comunicada al Sub Director General a. i. del Registro Nacional en fecha 19 de setiembre de 2014 y al Despacho Ministerial del Ministerio de Justicia y Paz, mediante Oficio SUB-DGRN-0441-2014 del día 28 de octubre de 2014 (basado en folios 67 al 77 y 89 al 93 del legajo de pruebas No. 2). La Ministra de Justicia y Paz a esa fecha, mediante Resolución del 30 de octubre de 2014, suspende el dictado de la decisión final y remite el asunto a consulta de la Junta de Relaciones Laborales del Registro Nacional (folios 95 y 96 del legajo de pruebas No. 2). En tal sentido es importante destacar que la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Registro Nacional es un instrumento que, de conformidad con su artículo 2, rige las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de ese Registro , tiene carácter de ley profesional vinculante entre las partes, y establece como requisito ante una gestión de despido o sanción, que el Jerarca ponga en conocimiento de la situación a la Junta de Relaciones Laborales, lapso durante el cual se suspende el plazo de la prescripción. Expresamente el artículo 40 inciso b) de dicha Convención a la letra establece:

“Todo lo relacionado con la disciplina de la Institución se regulará de acuerdo con lo dispuesto en la presente Negociación, con las normas establecidas en este capítulo, el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Gracia, el Estatuto de Servicio Civil, la Ley General de Administración Pública y supletoriamente el Código de Trabajo (...) .

Para el conocimiento de los asuntos por parte de la Junta de Relaciones Laborales, se regirán por las siguientes reglas:

(...)

b) En los casos en que la sanción, aplicable sea el despido, antes del traslado de la gestión de despido al Servicio Civil, el Ministro (a) de

Justicia suspenderá el conocimiento del expediente y trasladará el asunto para el análisis de la Junta de Relaciones Laborales. En ambos casos, la Junta de Relaciones Laborales emitirá una recomendación que será valorada de previo a la resolución definitiva que emita el órgano o jerarca competente.(el subrayado no es del original)

Dado que como se señaló supra en el Registro Nacional existe una Junta de Relaciones Laborales, el plazo de prescripción vuelve a correr a partir de que dicha Junta pone en conocimiento del Ministro la recomendación respectiva. En el caso en examen, el resultado de esa consulta fue puesto en conocimiento de la Ministra de Justicia y Paz el día 03 de diciembre de 2014 (folios 02 al 09 del legajo de pruebas No. 3), siendo a partir de ese momento que inicia el plazo del mes para gestionar la acción disciplinaria contra la servidora Marín Jiménez, por lo que al haberse interpuesto la presente gestión de despido el 08 de diciembre de 2014 (folio 01 y 32 del expediente de la gestión), a esa fecha no había transcurrido el plazo de prescripción.

Es decir, de los plazos indicados se deduce que, tal y como lo resolvió el A Quo en la resolución recurrida, no es procedente la excepción de prescripción planteada por la recurrente, pues entre las actuaciones realizadas por parte del Ministerio gestor una vez finalizada la investigación y puesta en su conocimiento por un lado, y su actuación ante la Dirección General de Servicio Civil por el otro, no transcurrió el plazo legal establecido por el numeral 603 del Código de Trabajo, en la forma que además lo ha interpretado la jurisprudencia en este tema y según se ha expuesto, a partir de todo lo cual se rechaza la excepción de prescripción planteada.

Por su parte, y sin perjuicio de todo lo ya indicado acerca del conocimiento que tuvo de los hechos la jerarquía ministerial y su gestión antes del mes que establece el numeral 603 del Código de Trabajo, en relación con la objeción formulada por la recurrente respecto de que en su caso la morosidad e inhabilitación decretadas por el Colegio de Abogados data del año 2010 y que es hasta en el año 2014 que se realiza la investigación y seguimiento de un procedimiento administrativo por esta causa, considera este Tribunal de

Alzada que tratándose de una situación irregular que se ha prolongado y mantenido el tiempo, la posibilidad de la Administración para atender la situación y abrir el procedimiento sancionatorio en igual sentido se mantiene, sin que opere la prescripción, por tratarse como en la especie de una situación con efectos continuados.

En tal sentido y de forma reiterada se ha pronunciado la jurisprudencia, como se puede determinar en la resolución No. 2001-00149, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de las diez horas cuarenta minutos del veintiocho de febrero del año dos mil uno, que a su vez cita otras resoluciones en similar sentido:

“Por las mismas razones dadas en el Considerando anterior, no se admite la tesis de que prescribió el derecho de la demandada para despedir al actor, de acuerdo con el artículo 603 del Código de Trabajo, porque, el mismo actor, con la reiteración de su conducta se encargó de mantenerlo vigente” (el destacado es del redactor) (Voto N.º 230, de las 9:10 horas, del 2 de octubre de 1992). En igual sentido: “Es de advertir que la prescripción invocada por el actor en su memorial de folio 32, no es procedente, porque la decisión del despido se adoptó antes de que transcurriera el mes de que se conocieron los hechos en la Junta Directiva del demandado y, además, porque lo referente a la falta de intensidad se dio durante los últimos meses, de modo y manera que el hecho causal se estuvo reiterando en el tiempo, sin que por ello transcurriera el lapso previsto en el artículo 603 de dicho Código” (no subrayado en el original) (Voto N.º 140 de las 8:30 horas del 8 de julio de 1993). Es la misma situación que se presenta con el delito continuado, en el ámbito penal. En síntesis, en casos como éste, en que la causal de despido es continuada, el plazo de prescripción no opera, como sí, sucede respecto de la falta de ejercicio de la potestad sancionadora, ante determinado hecho concreto y único. De lo anterior se colige que, la excepción de prescripción, fue correctamente rechazada por el órgano de alzada”. El resaltado no es del original.

De lo dicho se desprende entonces, que el argumento planteado por la recurrente no es de recibo, y se impone rechazar por improcedente la excepción de prescripción. **Se rechaza prescripción.**

28. RESOLUCIÓN:079-2015

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 10 de diciembre del 2015
- **RESUMEN:**

Excepción de Prescripción: Apunta la representación legal del recurrente, que la presente acción esta prescrita toda vez que, según consta en la relación de hechos inicial del traslado de cargos, los hechos investigados se remontan al mes de enero de 2014 y fueron puestos en conocimiento en el informe que en ese mismo mes rindió su representado.

Indica que mediante informe sin número de fecha 13 de mayo de 2014, la señora María Auxiliadora Vargas, pone en conocimiento de la Licenciada Olga Virginia Salazar Ramírez, Jefe de la Unidad de Apoyo Logístico, de algunas irregularidades detectadas en los informes de viáticos. Posteriormente, mediante oficio CN-UALA-0466-2014, la Dra. Karina Garita Montoya, en su condición de Directora Regional, y la MBA Olga Salazar Ramírez, en su calidad de Jefe de la Unidad de Apoyo Logístico, ambas de la Dirección Regional de Rectoría de la Salud, solicitan se inicie una investigación sobre los hechos y se rinda el informe respectivo, solicitud ésta que es acatada por la Msc. Ana Catalina Calderón Jiménez y la Bachiller Maritza Ramírez Carballo, la cuales presentan un informe de Investigación de las irregularidades detectadas según les fuera requerido, mediante oficio número DR-CN-2172-2014 de fecha 23 de julio de 2014. Este oficio, es a su vez trasladado por la Dra. Karina Garita y la MBA Olga Salazar a la señora Ministra de Salud de ese entonces, Dra. María Elena López, esto mediante oficio DR-CN-2288-2014 de fecha 01 de agosto de 2014.

Finalmente señala que el traslado de cargos le es notificado a su representado hasta el 07 de abril de 2015, y siendo que el plazo de prescripción que le fuera aplicado es el consignado en el artículo 603 del CT -según el cual los derechos y acciones de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores prescriben en un mes, que comenzará a contar a partir del momento en que fueron conocidos por el primero los hechos que dieron pie a la eventual corrección disciplinaria-, es claro que el presente asunto se encuentra prescrito y en ese sentido solicita se pronuncie esta sede.

Según lo manifiesta la representación legal de cita, a partir del momento en que la señora Olga Virginia Salazar, Jefe de la Unidad de Apoyo Logístico, evidenció las irregularidades detectadas en los informes de gasto de viáticos, se contaba con el plazo de un mes ya sea para designar un órgano director o para iniciar una investigación preliminar, fecha que se cumplía el 13 de junio de 2014.

Dentro del plazo señalado la Dra. Karina Garita Montoya optó por solicitar la investigación preliminar de cita y posteriormente, en fecha 23 de julio de 2014, recibe el resultado de la misma y lo remite al Despacho Ministerial el 01 de agosto de ese mismo año, siendo entonces que este Órgano Decisor contaba con el plazo de un mes computado a partir de la fecha en que recibió dicho informe, para trasladar cargos a los presuntos responsables de los hechos irregulares evidenciados, es decir como plazo máximo el 01 de setiembre de 2014, y no obstante no fue hasta el 09 de abril de 2015 que se notifica al recurrente el traslado de cargos respectivo, es decir, siete meses y ocho días después de vencido el plazo establecido, por lo que el caso se encuentra prescrito, razón por la cual solicita se proceda al archivo de las presentes actuaciones. **Se aprueba la prescripción.**

Sobre caducidad

Del año 2023

1. RESOLUCIÓN:004-2023

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:**16 de enero del 2023
- **RESUMEN:**

(MEP-Agresión a menor de edad) El TSC rechaza la excepción de caducidad interpuesta por el funcionario (Resolución N.º13858). En este escenario, analizada la cronología de actuaciones llevadas a cabo dentro del presente proceso, se tiene que, luego del apersonamiento realizado por el Ministerio gestor en fecha 10 de marzo del 2021 atendiendo la audiencia que le fuera otorgada por el TSC para referirse a las excepciones interpuestas por la Defensa Letrada del funcionario, no existe en el expediente N.º GD-174-2020 acto administrativo posterior o documento que acredite suspensiones de plazos o diligencias adicionales realizadas por parte del Tribunal de Instancia, sino hasta en fecha posterior al día 8 de diciembre del 2021, data en el que se presentó el escrito por parte del apelante, alegando la Caducidad del procedimiento, siendo que fue hasta el 14 de octubre del 2022 en que se emitió el acto luego impugnado ante esta Sede de Segunda Instancia. Dicho de otra manera, se configuró la inactividad procesal establecida por el numeral 340 de la LGAP (...) Debe tenerse presente, tal y como ha quedado acreditado de lo hasta aquí expuesto, que el planteamiento formulado por el gestionado el 08 de diciembre del 2021 cumple con todos los requisitos que la normativa y la interpretación jurisprudencial aplicables al caso establecen para ser considerada de recibo, ya que fue interpuesta luego de transcurrido un plazo mayor a seis meses de inactividad procesal por parte de la Administración en el expediente N.º GD 174-2020 y antes de la emisión del acto final del TSC que se ha impugnado. Además la Resolución recurrida, se emitió hasta el 24 de octubre del 2022 , al resolver sobre esta figura, como ya se apuntó, no justificó oportunamente en ningún sentido elementos en el expediente que acrediten posibles suspensiones justificadas del proceso, o cualquier otro tipo de actuación con efectos sobre el plazo fatal de Caducidad. **Se acepta defensa de caducidad.**

2. RESOLUCIÓN:030-2023

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:**21 de abril del 2023
- **RESUMEN:**

(MEP-Abuso sexual menor de edad) El TSC rechaza la excepción de caducidad interpuesta por el funcionario (Res. 23-2023). En este escenario, analizada la anterior cronología de actuaciones llevadas a cabo dentro del presente proceso, se tiene que luego de que el 07 de julio del año 2020, el A Quo otorgó un plazo de audiencia de cinco días a la parte actora (Folio 66) sobre la probanza aportada, a la que no se hizo presente el MEP, no existe en el expediente N.º GD-055-2020 acto administrativo posterior o documento que acredite suspensiones de plazos o diligencias adicionales realizadas por parte del Tribunal de Instancia, sino hasta en fecha posterior al día 23 de febrero del 2023, data en el que se presentó el escrito por parte del apelante, alegando la Caducidad del procedimiento, siendo que fue dos días hábiles después (27 de febrero de 2023 como se indicó) en que se emitió el acto luego impugnado ante esta Sede de Segunda Instancia. Dicho de otra manera, se configuró la inactividad procesal establecida por el numeral 340 de la LGAP.

3. RESOLUCIÓN:033-2023

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 19 de junio del 2023
- **RESUMEN:**

(INA-Control interno) El TSC rechaza la excepción de caducidad e incidente de nulidad interpuesto por el funcionario (Res. 34-2023). En este escenario, analizada la cronología de actuaciones llevadas a cabo dentro del presente proceso, se tiene que, luego del apersonamiento realizado por la Apoderada del Ente gestor en fecha el 28 de mayo de 2021 y el 01 de junio de mismo año con el mismo documento, refiriéndose a la nulidad invocada por el gestionado según audiencia al efecto otorgada, no existe en el

expediente N.º GD-006-2020 acto administrativo posterior o documento que acredite suspensiones de plazos o diligencias adicionales realizadas por parte del Tribunal de Instancia, sino hasta en fecha posterior 31 de enero de 2023, data en el que se presentó el escrito por parte del apelante, alegando la Caducidad del procedimiento, siendo que fue hasta el 13 de abril de mismo año en que se emitió el acto luego impugnado ante esta Sede de Segunda Instancia. Dicho de otra manera, se configuró la inactividad procesal establecida por el numeral 340 de la LGAP. En consecuencia, dado el detalle de las actuaciones procesales, y a la luz de todo el desarrollo legal y jurisprudencial realizado en el Considerando QUINTO de esta Resolución, así como del análisis que se colige de los siete antecedentes previamente referenciados de esta Alzada (números 090-2021-TASC, 096 -2021-TASC, 116-2021-TASC, 133-2021-TASC, 035-2022-TASC), TASC-042-2022 y TASC-004-2023) no puede este Tribunal menos que coincidir que, efectivamente y tal y como lo invoca la el recurrente, en el presente asunto se dieron las condiciones y requisitos que tanto la normativa que regula la materia como la jurisprudencia han definido para considerar procedente el alegato de Caducidad dentro de un proceso y, en ese tanto, lo conducente es acoger la pretensión recursiva formulada por el señor Picado Argüello, en ese sentido. **Se acepta defensa de caducidad.**

4. RESOLUCIÓN:035-2023

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 26 de junio del 2023
- **RESUMEN:**

(MEP-ausencias) El TSC rechaza la excepción de caducidad y otras defensas interpuestas por el funcionario. En ese norte de ideas es claro para este Ad Quem, una vez revisado el libelo recursivo en análisis, que las argumentaciones que se esbozan no se adecúan a la naturaleza propia de la figura detallada en los párrafos que preceden, siendo que más que agravios son una reiteración de argumentos de descargo y del de conclusiones

esgrimidos por dicha Representación y que fueron debidamente abordados y atendidos por el TSC sin que la impugnación objete en algún sentido real los razonamientos invocados por esa Instancia para rechazarlos. **Se rechaza caducidad.**

Del año 2022

5. RESOLUCIÓN:042-2022

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 30 de setiembre del 2022
- **RESUMEN:**

(MINAE-actuaciones irregulares en expedientes de minería) El TSC rechaza la excepción de caducidad y otras defensas interpuestas por el funcionario (Resolución N.º13782). En este escenario, analizada la cronología de actuaciones llevadas a cabo dentro del presente proceso en el lapso en el cual el apelante ubica que operó la Caducidad que invoca, se tiene que, luego del apersonamiento que él mismo hiciera el 15 de marzo del 2020 atendiendo la audiencia que le fuera otorgada por el TSC para emitir conclusiones, y el escrito presentado por el Ministerio gestor el 29 de mayo de ese mismo año requiriendo incluir en autos la medida cautelar dictada en perjuicio del servidor, no existe en el expediente N.º GD-0139-2019 acto administrativo posterior o documento que acredite suspensiones de plazos o diligencias adicionales realizadas por parte del Tribunal de Instancia, hasta el 27 de junio del 2022, data en la cual emite el acto final, luego impugnado ante esta Sede de Segunda Instancia. Dicho de otra manera, se configuró la inactividad procesal establecida por el numeral 340 de la LGAP. (...) Debe tenerse presente, tal y como ha quedado acreditado de lo hasta aquí expuesto, que el planteamiento formulado por el gestionado el 15 de setiembre del 2021 cumple con todos los requisitos que la normativa y la interpretación jurisprudencial aplicables al caso establecen para ser considerada de recibo, ya que fue interpuesta luego de transcurrido un plazo mucho mayor a seis meses de inactividad procesal por parte de la Administración en el expediente N.º GD-139-2019 y antes de la emisión del acto final del TSC que se

ha impugnado. Además la Resolución recurrida, se emitió hasta el 27 de junio del año en curso, al resolver sobre esta figura, como ya se apuntó, no justificó oportunamente en ningún sentido elementos en el expediente que acrediten posibles suspensiones justificadas del proceso, o cualquier otro tipo de actuación con efectos sobre el plazo fatal de Caducidad, por lo que se debe acoger lo argumentado en este tema por la Representación Legal del funcionario accionado en el libelo de interposición, y en ese sentido declarar la figura procesal peticionada, con la consiguiente consecuencia revocatoria de la Resolución impugnada que ello conlleva, misma que autorizó la solicitud formulada por el Ministerio actor, para despedir sin responsabilidad patronal al Sr. Sánchez Mora.

Del año 2019

6. RESOLUCIÓN:004-2019

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 8 de febrero del 2019
- **RESUMEN:**

CUARTO: Sobre la Caducidad interpuesta. A pesar de ser el último agravio enunciado, corresponde por orden de prelación, y de forma previa al análisis de fondo de los argumentos que expone por la recurrente como reproches a la Resolución del Tribunal de Servicio Civil N.º N.º13036, de las veinte horas cincuenta minutos del cinco de noviembre del 2018, referirse al tópico UNDÉCIMO, enunciado como Incidente de Caducidad y Prescripción, y que se resumió por el anterior CONSIDERANDO TERCERO, siendo que por su naturaleza, de ser admitida, podría poner fin a la valoración a cargo de este Ad Quem en el asunto que nos ocupa. Cabe destacar que en general el Recurso se enfiló en situar y referirse exclusiva y primordialmente al Instituto de la Caducidad en el aparte correspondiente, y es únicamente por el título y en la petitoria que cita la prescripción pero sin desarrollar en modo alguno este último aspecto, argumentar yerros de la Resolución o del procedimiento en este particular, ni señalar en qué momento lo ubica, de donde, siendo

obligación del recurrente este aspecto, se omitirá realizar valoración alguna relacionada con esta última figura, sea la prescripción, y se procederá con el análisis de la caducidad a profundidad dado que sobre este tema la apelante sí indicó a este Ad Quem sus disconformidades.

Este Tribunal Administrativo, ha tenido ocasión de analizar y referirse al Instituto de la Caducidad en varias ocasiones , Tal y como lo señala Juan Barrachina en su “Diccionario de Derecho Público” , la caducidad de la acción o la decadencia de los derechos es una institución jurídica que tiene lugar cuando la ley o la voluntad de los particulares señalan un plazo fijo para la duración de un derecho, de modo tal que, transcurrido este, ya no puede ser ejercitado. Según este autor, se admite en la doctrina que la caducidad no es susceptible de interrupción, y que para evitarla se debe ejercitar, en el plazo concedido, la acción correspondiente, cuya extinción se produce de modo automático, sin que tenga que ser solicitada por aquellos a quienes puede beneficiar. Finalmente, dicho autor considera que la caducidad es un hecho jurídico-administrativo, que nunca puede ser considerado como un acto, pues solamente tiene en cuenta el transcurso del tiempo. En síntesis podemos decir que la caducidad es la pérdida de un derecho o acción por no ejercerlos dentro del plazo y condiciones fijadas por la Ley o las convenciones.

La Sala Constitucional en el voto 2134-95 de las quince horas del dos de mayo de mil novecientos noventa y cinco sobre este instituto jurídico indicó: “Primeramente debe señalarse que la figura jurídica de la caducidad se caracteriza por lo siguiente: 1) Con anterioridad debe haber surgido una situación jurídica de posibilidad axiológica, 2) Cuya falta de ejercicio en una forma determinada, produzca su extinción, 3) Plazo corto y rígido para el cumplimiento de un acto, de lo contrario se pierde el derecho (es un plazo al que no se le aplica ni la interrupción ni la suspensión), 4) Tiene eficacia innovativa- extintiva”. Resaltado en negrita no es del original.

Respecto al tópico resulta oportuno también traer al análisis la siguiente cita de doctrina: “(...) La caducidad es un hecho jurídico procesal que se produce por la inactividad negligente de las partes dentro de los plazos previstos por la ley, originando la finalización anormal del proceso (...)”.

Tenemos entonces que la figura extintiva de la caducidad tiende más a la estabilización de una situación jurídica que a consolidarla, pues, determina de forma preliminar el tiempo en el cual un derecho debe ejercerse para que tenga validez y eficacia. Para lo que aquí interesa, tratándose de un procedimiento de gestión de despido, de un funcionario del Régimen Estatutario, la caducidad va a operar en el tanto el actor según corresponda, incurra en inactividad procesal dentro del plazo legal creado al efecto.

Sobre la caducidad, señala la recurrente que la Resolución recurrida carece de asidero legal, pues se dictó transgrediendo los alcances del numeral 74 del Reglamento del Título I del ESC, en razón de que dicha norma señala que la instrucción de un expediente, será responsabilidad de la Dirección General de Servicio Civil y que este proceso no durará más de 60 días por ser sumario y en su caso se sobrepasó el término, dado que transcurrieron más de tres meses, lo cual constituye un vicio que afecta lo actuado e implica que caducó.

No comparte este Colegio la alegación de caducidad esgrimida por el interesado al aducir que la Sentencia dictada por el A Quo ha caducado porque se emitió fuera del de los sesenta días establecidos por el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento para la instrucción a cargo de los órganos de la Dirección General de Servicio Civil, tomando en cuenta que el término establecido en esta **norma estatutaria es un plazo ordenatorio**, no uno perentorio, lo que quiere decir que el incumplimiento del mismo no genera como regla de principio la nulidad del procedimiento administrativo, ni mucho menos inhibe a la Administración para ejercer la competencia debida y dictar

el acto final del procedimiento a cargo del A Quo que autoriza la Gestión de Despido.

7. RESOLUCIÓN:011-2019

- **AUTORIDAD:** Administrativa (TASC)
- **FECHA:** 1 de marzo del 2019
- **RESUMEN:**

Se rechaza la Excepción de Prescripción: Si bien el título de este aparte hace presuponer un desarrollo en el cual se rebata lo resuelto por el TSC sobre dicho aspecto, sea la Prescripción, en el contenido del mismo se alude más bien a la nulidad, también invocada en su momento por el gestionado, que igualmente resolviera el A Quo en su sentencia. Entonces, en relación al referido tema, inicia indicando que el artículo 29 de la Carta Magna garantiza el debido proceso tanto en las actuaciones judiciales como administrativas, con lo cual se pretende que los actos de la Administración Pública no sean arbitrarios, abusivos o contrarios a Derecho. De dicho principio se desprende, según lo señala, el derecho que tienen los administrados de conocer las actuaciones de la Administración, a pedir y controvertir prueba, a ejercer a plenitud el control de su defensa, a impugnar actos administrativos y en fin a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio. Dice que dicho principio comprende a su vez a otros, “como el de legalidad, el del juez natural, el de la favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el derecho de defensa los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales”. Con respecto concretamente al Derecho de Defensa comenta, que este se traduce en la facultad que tiene el administrado de conocer la actuación o procesos administrativos e impugnar o contradecir las pruebas y las providencias que le sean adversas a sus intereses, cualquier acción contraria a lo expuesto deviene claramente inconstitucional. Sin embargo, tal y como consta a folio 39, se recibió la declaración de una testigo de cargo y en la respectiva Acta se indicó que el señor Rosales estuvo presente durante su deposición, lo cual no es cierto dado que el documento

en cuestión ni siquiera aparece firmado por su persona, y por lo tanto se le inhibió su derecho a la repregunta y a conocer los hechos narrados por la testigo. Concluye señalando que tal actuación violenta su Derecho de Defensa y que por esa razón el presente proceso se debe declarar nulo.

Se rechaza la Excepción de Prescripción: Reitera nuevamente el título del anterior aparte, y esta ocasión sí alude al instituto de la Prescripción. Sobre el particular empieza transcribiendo el numeral 603 del CT. Indica que según dicha norma, existen dos momentos a partir de los cuales empieza a correr el plazo para que el patrono inicie la gestión de despido, a saber, a partir del día en que se dio motivo para la sanción, o desde que fueron conocidos los hechos o supuestas faltas. Apunta que según criterio de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, los procesos disciplinarios deben iniciarse con prontitud, dentro del mes siguiente al conocimiento de los hechos, sin que se de abandono del procedimiento por más de treinta días (Voto N.º126 del 06 de Abril de 1995). Continúa señalando que existe reiterada jurisprudencia que indica, que el punto de partida para el plazo extintivo de la acción se da con la denuncia o informe que recomienda al jerarca la apertura de un procedimiento disciplinario, y que solo se interrumpe con la iniciación de dicho proceso con conocimiento del interesado, entiéndase al designar un órgano director que lo instruya y que decrete su inicio notificándoselo al servidor afectado. Ello implica que “la Administración no cuenta con un plazo indeterminado para ejecutar este proceso, sino que tiene un mes para incoar la investigación de los hechos endilgados al funcionario, una vez que tenga conocimiento calificado de los mismos, ya sea por un informe interno, investigación preliminar o denuncia formal de un tercero”. Apoya su disertación en las Resoluciones N.º2015-000155 (entre otras) y N.º000398-F-02 de la Sala Segunda y de la Sala Primera de la Corte Suprema, de las cual transcribe un aparte de su interés. Concluye recapitulando que la denuncia en contra de su representado por parte de la Procuraduría de la Ética, recomendando al Jerarca Institucional la apertura de un procedimiento disciplinario en contra de su defendido, se da el 14 de marzo de 2017 y no

es sino hasta el 29 de octubre de ese mismo año que se le notifica el traslado de cargos a éste, sea casi seis meses después tiempo que claramente supera el mes que la norma establece para que la acción disciplinaria no prescriba. Por lo tanto, según su criterio, lo procedente es acoger la Excepción de Prescripción ya que queda demostrado que se incumplió con los plazos establecidos en el 603 del CT.

1.3 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

I. TEMA: PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Del año 2022

1. RESOLUCIÓN: PGR-OJ-092-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Asamblea Legislativa
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el órgano legitimado para decidir sobre el trámite que debe otorgarse a las sanciones impuestas a diputados con motivo de faltas cometidas antes de asumir el cargo y su declaratoria de prescripción.
- **RESUMEN:**

En la presente opinión jurídica, la Asamblea Legislativa consulta a la PGR sobre el trámite de las sanciones disciplinarias administrativas que involucran a los diputados y el órgano competente para decidir sobre dicho trámite. Dicho poder del Estado, señala la ausencia de un régimen disciplinario en el Reglamento de la Asamblea Legislativa, por lo que la Sala Constitucional ha sostenido que:

El órgano competente para imponer una sanción a un legislador es la Asamblea Legislativa y que es ese órgano el que deberá determinar, en el caso concreto, si el ordenamiento jurídico establece alguna consecuencia para la conducta investigada. Manifiesta que, según esa Sala, de constatarse una laguna o un vacío normativo, corresponde a la propia

Asamblea Legislativa establecer el régimen sancionatorio aplicable a sus miembros. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, OPINIÓN JURÍDICA PGR-OJ-092-2022).

Ahora bien, la PGR indica que, efectivamente, el tema en cuestión debería estar regulado en el Reglamento de la Asamblea Legislativa, sin embargo, ello no ha sido aprobado por éste mismo cuerpo colegiado. En ausencia de normativa, la PGR decide que, el Plenario Legislativo, como órgano deliberativo máximo, debe ser el competente para adoptar la decisión definitiva con relación a sanciones disciplinarias administrativas aplicables a las personas diputadas. Fundamenta que dicha decisión,

Obedece a que ese es el órgano legitimado para aprobar el régimen disciplinario aplicable a los diputados, ya sea por vía de ley, o por reforma al Reglamento de la Asamblea Legislativa, salvo, claro está, en lo relativo a nuevas causas de pérdida de credencial, tema sobre el que existe reserva de Constitución. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, OPINIÓN JURÍDICA PGR-OJ-092-2022).

Ahora bien, con relación a la prescripción de la potestad disciplinaria, la PGR indica que el Plenario Legislativo no está facultado para declarar prescrita de manera unilateral la posibilidad de aplicar una sanción, independientemente de la decisión que adopte. Ello con razón de que

La prescripción es una figura que opera a instancia de parte, por lo que, aun cuando haya transcurrido el plazo fijado para alegarla, ese solo hecho no es suficiente para declarar prescrita la posibilidad de ejecutar una sanción administrativa. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, OPINIÓN JURÍDICA PGR-OJ-092-2022).

2. RESOLUCIÓN: PGR-C-022-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Municipalidad de Guatuso

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el plazo para recuperar las sumas de dinero pagadas de más a los miembros del Concejo Municipal por el concepto de dietas.
- **RESUMEN:**

En el presente dictamen, la señora alcaldesa de la Municipalidad de Guatuso del período 2022-2024, formula una serie de preguntas con relación a las dietas de las personas integrantes del Concejo Municipal. Para el tema de interés de ésta investigación, se consulta sobre el plazo para poder recuperar las sumas de dinero pagadas de más a los miembros del Concejo Municipal por el concepto de dietas.

El criterio legal de dicha municipalidad estableció que el plazo es de cuatro años, cuyo cómputo inicia a partir del último pago. Adiciona que dicha prescripción “sólo se interrumpe con la gestión de cobro debidamente notificada”. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DICTAMEN PGR-C-022-2022).

Por su parte, la PGR señala que existen dos plazos diferentes. Si se trata de sumas pagadas de más que no están fundadas en un acto declaratorio de derechos, el plazo de prescripción es de 4 años. Por otro lado, si existe un acto declaratorio de derechos, la revisión oficiosa tiene un plazo de caducidad de 1 año.

El plazo de prescripción para que la Administración proceda a exigir la recuperación de las sumas pagadas de más, **no fundadas en un acto declaratorio de derechos, debido a un error de la Administración, será de cuatro años**. Lo anterior de conformidad con el artículo 198 de la LGAP. Mientras que, **ante la existencia de un acto declaratorio de derechos, el artículo 173 de la LGAP, en su apartado 4, dispone que la potestad de revisión oficiosa caducará en un año a partir de la adopción del acto**, salvo que sus efectos perduren; fórmula que también adopta el CPCA en su artículo 40. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DICTAMEN PGR-C-022-2022).

**3) Resolución/acto
administrativo**

OJ-099-2021

Temática	Prescripción en el proyecto de ley denominado "PÉRDIDA DE CREDENCIAL DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS DE LA REPÚBLICA"
Fecha	25 de mayo del 2021
Asunto	En cuanto al artículo 7, tenemos que se regula el tema de la prescripción para la imposición de las correspondientes sanciones, lo cual resulta conveniente en orden al principio de seguridad jurídica en la materia. Ahora bien, por un tema de técnica legislativa, respetuosamente sugerimos que en esta norma la remisión se haga únicamente al artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República. Lo anterior, por cuanto la norma propuesta remite también al artículo 44 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, así como al artículo 43 de la Ley General de Control Interno, lo cual resulta innecesario, toda vez que estas dos últimas disposiciones no regulan por sí mismas ningún término de prescripción para la sanción de las faltas, sino que a su vez lo que hacen únicamente es remitir al artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría, con lo cual, tal inclusión por referencia deviene carente de utilidad...".

4)Resolución/acto administrativo	C-254-2019
Temática	Prescripción
Fecha	4 de setiembre del 2019
Asunto	C-205-2010 del 04/10/2010 a potestad para disciplinar las infracciones de los servidores públicos prescribe en un mes (art. 603 del Código de Trabajo), y como punto de partida de ese plazo extintivo, se señala aquél momento en que, por denuncia o informe preliminar que recomiende la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario, el jerarca o el funcionario competente para incoar el procedimiento respectivo conozca de manera precisa los hechos y las personas presuntamente involucradas en la supuesta comisión de la falta endilgada. La doctrina jurisprudencial respalda plenamente aquél punto de partida (dies a quo) del plazo de prescripción de la potestad disciplinaria, pues insiste que el conocimiento de la comisión de la eventual falta no puede entenderse como superficial y genérico; siendo entonces necesario, a efectos del inicio del cómputo del plazo prescriptivo, la existencia por parte de la entidad patronal o empleadora de un conocimiento cabal y preciso de los hechos y

personas involucradas en aquella eventual infracción. (Art. 414 CT)

5)Resolución/acto administrativo	C-225-2017
Temática	Prescripción
Fecha	5 de octubre del 2017
Asunto	Aplicado lo anterior a la potestad sancionadora en el mercado de valores, tenemos que el plazo de prescripción de la potestad de sancionar es de 4 años. El plazo de prescripción para que el Superintendente de Valores sancione las infracciones establecidas en la Ley Reguladora del Mercado de Valores comenzaría a correr desde que conoce de la infracción y este conocimiento se daría a partir del informe preliminar o la investigación de auditoría. Lo que implica que recibido el informe preliminar o investigación de auditoría, el Superintendente debe valorar si procede iniciar el procedimiento sancionatorio previsto en los artículos 152 y siguientes de la Ley Reguladora del Mercado de Valores. Una decisión que debe ser tomada dentro de esos cuatro años, repetimos. En caso de que se decida incoar el procedimiento, la decisión

correspondiente debidamente notificada interrumpirá el plazo de prescripción. Interrumpida la prescripción, el plazo no volverá a correr sino cuando el órgano director concluya la instrucción del procedimiento y eleve el expediente al Superintendente. En los términos del artículo 153 de la referida Ley del Mercado de Valores, volverá a correr cuando el expediente queda a la orden del Superintendente para que adopte la resolución final. En el dictamen N.º C-120-2007 consideramos este elemento como si fuese el único momento en que corre la prescripción, más aún el punto de partida de la prescripción. Es decir, no se consideró el lapso entre la recepción del informe preliminar o de auditoría y la orden de inicio del procedimiento administrativo. Lo que obliga a adicionar el dictamen de mérito. (Art. 71 LOCGR)

6)Resolución/acto administrativo	C-035-2016
Temática	Prescripción
Fecha	22 de febrero del 2016
Asunto	debe ser solicitada por el particular o interesado, y no surtirá efectos sino hasta que haya sido declarada, siendo que incluso en estos casos la administración podría emitir el

acto administrativo pasados los seis meses de inactividad, si dicha circunstancia no ha sido solicitada.... El término de prescripción de la potestad sancionatoria corre siempre desde el momento en que el órgano decisor tiene conocimiento objetivo de los hechos que dan curso al procedimiento sancionatorio. Desde ahí inicia el cómputo de este. A ello hay que ahondarle que la LGAP no hace referencia alguna al plazo de prescripción en materia procedimental-disciplinaria, por lo que en los casos en que no existe una norma que defina el plazo de prescripción específica para cada materia, dicho plazo se ha integrado con otras normas del ordenamiento jurídico. En el caso concreto y como bien lo apunta la Asesoría Jurídica del Órgano Consultante, no existe en la Ley que Crea el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria, Ley 6693, una referencia expresa al plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad sancionadora, aunque sí existe una asignación de la competencia específica para sancionar las faltas cometidas por los órganos fiscalizados... Adicionalmente, se nos consulta sobre las causales de suspensión e interrupción de la prescripción. Como lo señalamos líneas atrás, la prescripción posee una diferencia respecto de la caducidad, puesto que este último término es fatal. Sin embargo, en la prescripción, podría operar ya

sea la interrupción de su término, o bien su suspensión. Respecto de la suspensión, se dice que determinadas circunstancias impiden u obstaculizan el ejercicio del derecho de uno de los sujetos de determinada relación jurídica. Así, en caso de acontecer dichas circunstancias, el plazo se suspende, y se reanuda posteriormente. Diferente es el caso de la interrupción de la prescripción, donde no se trata de una pausa y reactivación, sino de un nuevo cómputo del plazo, a partir de cero. Es decir, el ordenamiento jurídico, por una conducta de alguno de los sujetos de la relación jurídica, inutiliza o anula el plazo que ya ha corrido dentro de la prescripción y pone a correr uno nuevo. Así, su situación basal se refiere a un comportamiento de los sujetos de la relación de donde se extrae la intención de no dejar que se extinga el derecho (Art. 71 LOCGR)

**7)Resolución/acto
administrativo**

C-069-2015

Temática

Prescripción

Fecha

9 de abril del 2015

Asunto

Para que opere, según lo establece la norma aludida, la caducidad requiere de varios elementos. En un primer término, que el asunto haya ingresado en un estado de abandono procesal, esto es, una inactividad.

Segundo, que dicho estancamiento sea producto de causas imputables al administrado, cuando haya iniciado a gestión de parte, o bien de la Administración, si fue instaurado de oficio. Tercero, que ese estado se haya mantenido por un espacio de, al menos, seis meses. Esto último exige que la inercia sea de seis meses al menos, es decir, no se constituye como un plazo máximo para actuar, sino como límite temporal mínimo de inercia, ergo, debe computarse desde la última acción dentro del expediente y no desde la apertura del procedimiento.

**8)Resolución/acto
administrativo**

C-390-2014

Temática

Prescripción

Fecha

18 de noviembre del 2014

Asunto

Se refiere a la prescripción especial de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República. Referencia al criterio C-021-2011 de previa cita. Sin embargo, hace una acotación de que el plazo ampliado de dicha norma especial se encuentra estrechamente relacionado a si el servidor maneja fondos públicos.

9)Resolución/acto administrativo	C-021-2011
Temática	Prescripción
Fecha	31 de enero del 2011
Asunto	1.- Dependerá del régimen jurídico transgredido la aplicación de un plazo específico de prescripción de la potestad sancionadora administrativa. Bajo el entendido de que las faltas cometidas en detrimento del régimen estatutario general prescriben en el plazo de un mes (art. 603 del Código de Trabajo). Mientras que establecimiento de la responsabilidad del funcionario público por falta personal, por infracción de los sistemas de fiscalización superior, de administración financiera (Ley N.º 8131), de control interno (Ley N.º 8292) e incluso para evitar la corrupción y el enriquecimiento ilícito (Ley N.º 8422), prescribe en cinco años, conforme al régimen de la Hacienda Pública (art. 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República –N.º 7428-). Lo cual deberá determinarse casuísticamente.

**10)Resolución/acto
administrativo**

C-205-2010

Temática

Prescripción y caducidad

Fecha

4 de octubre del 2010

Asunto

Según lo ha reiterado nuestra doctrina administrativa, constituye un principio común –a falta de regulación legal en contrario- que no cabe declarar la prescripción de oficio por parte de la Administración, pues en dicha materia tiene prevalencia el principio dispositivo, ya que la misma no opera por el mero transcurso del tiempo, siendo necesario para ello la invocación por parte del interesado. Ello es consecuencia del derecho, de quien pueda hacerla valer, de renunciar expresa o tácitamente a la cumplida (arts. 850, 851 del Código Civil y 970 y 973 del Código de Comercio –arts. aplicables conforme la norma contenida en el ordinal 9.1 de la LGAP). En consecuencia, si la parte legitimada para plantearla no lo hizo, el órgano judicial o administrativo no puede actuar "ex officio", pues la declaración de prescripción excede el postulado de congruencia. Con respecto al instituto jurídico extintivo de la caducidad del procedimiento administrativo (art. 340 LGAP), interesa indicar lo siguiente:

“Aun cuando la Administración está obligada a impulsar oficiosamente el procedimiento – artículo 222.1 de la LGAP- hasta culminarlo

con el dictado del acto final, con base en el sistema general del procedimiento administrativo, originalmente previsto por la Ley General en su artículo 340, la figura extintiva de la caducidad operaba únicamente en aquellos procedimientos incoados a instancia de parte, cuando la paralización del expediente se producía precisamente por causa imputable al propio administrado, de suerte que la inactividad de la Administración, aún en los procedimientos oficiosos, no podía provocar la caducidad del procedimiento aunque diera lugar a otras consecuencias como lo son la responsabilidad personal del funcionario o de la propia Administración causante de la grave o injustificada demora (arts. 114.2, 199, 225, 222.2 y 263.2 de la LGAP), el silencio administrativo (arts. 261.3 y 330 *Ibíd.*) o incluso, como garantía sustantiva del administrado, el transcurso del plazo de prescripción, el cual impediría definitivamente en procedimientos sancionadores, imponer legítimamente la sanción respectiva.

Sin embargo, en vista de la notoria asimetría que presentaba la citada regulación originaria contenida al respecto en la LGAP, acatando la prudente sugerencia de la doctrina moderna y en aras de poner fin a largos e interminables procedimientos

administrativos que atentaban contra la seguridad jurídica de los particulares, se optó por introducir una reforma sustancial al ordinal 340 de la LGAP por el artículo 200 inciso 10) del Código Procesal Administrativo –Ley N.º 8508 de 28 de abril de 2006-, que prevé la aplicación de la figura extintiva de la caducidad como causal anormal de terminación del procedimiento administrativo, también en los procesos incoados oficiosamente, por inactividad administrativa. Dicho numeral dispone actualmente lo siguiente:

De la Caducidad del Procedimiento

Artículo 340.-

1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de este Código.

2) No procederá la caducidad del procedimiento iniciado a gestión de parte, cuando el interesado haya dejado de gestionar por haberse operado el silencio

positivo o negativo, o cuando el expediente se encuentre listo para dictar el acto final.

3) La caducidad del procedimiento administrativo no extingue el derecho de las partes; pero los procedimientos se tienen por no seguidos, para los efectos de interrumpir la prescripción.

(Así reformado por el artículo 200, inciso 10) de la Ley N.º 8508 de 28 de abril de 2006, Código Procesal Contencioso-Administrativo).”

Como puede inferirse, se establece un plazo máximo de 6 meses de inercia procesal injustificada que daría lugar a la extinción del procedimiento administrativo, con la subsecuente eliminación del deber de resolver y el archivo de actuaciones particulares, en aquellos casos como el consultado, en los que la Administración ejerce oficiosamente potestades sancionadoras susceptibles de producir efectos desfavorables o de gravamen en cabeza de los administrados. (Dictamen C-044-2010 op. cit.).

**11) Resolución/acto
administrativo**

C-015-2004

Temática

Prescripción

Fecha

15 de enero de 2004

Asunto

Ahora bien, analizando ampliamente ambos numerales, así como la jurisprudencia que sobre el tema ha emanado tanto de la Sala Constitucional, como de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, esta Procuraduría en pronunciamiento C-340-2002, de 16 de diciembre de 2002, reafirmó que el término de la prescripción “(...) se cuenta a partir de que acaba la investigación administrativa y el expediente llega a manos del funcionario competente para imponer la sanción, pues hasta este momento la entidad patronal puede ejercer, de manera efectiva, su potestad y no antes; máxime si se considera que con el inicio del procedimiento disciplinario se interrumpe aquél término extintivo”. (sobre el particular, ver también el C-344-2002, de 18 de diciembre del 2002, y la OJ-083-2003, de 5 de junio del 2003) (...) Dicho lo anterior, entonces podemos concluir que el plazo prescriptivo a aplicar en la especie, se ha de computar a partir del momento en que se pone en conocimiento de los hechos, o del resultado de la investigación preliminar, a la Alcaldía Municipal, órgano competente para los efectos; ello por cuanto, según se dice, se trata de un procedimiento administrativo sancionador seguido contra un subalterno de ésta. Sobre este tema, la Sala Constitucional ha sido, además de amplia,

reiterativa, y a modo de ejemplo traemos a colación la resolución N.º 2000-05608, de las 09:43 hrs del 7 de julio del 2000, en la cual se señaló lo siguiente: “(...) la Sala debe llegar a la conclusión de que en la especie no se han violentado los derechos fundamentales del aquí recurrente, pues el funcionario fue suspendido de sus labores habituales con el pago de salario respectivo para efectos de realizar una investigación preliminar por supuestas anomalías cometidas por el aquí recurrente en desempeño de su cargo de Ingeniero Municipal, de lo cual la Sala ha indicado que dichas investigaciones preliminares por su naturaleza no existe obligación de dar audiencia al interesado mientras éstas se desarrollan, pues llevan la finalidad de determinar la procedencia o no de un procedimiento futuro. Tal y como sucedió en este caso, ya que una vez culminadas las averiguaciones y de conformidad con el artículo 150 del Código Municipal, el Alcalde de la Corporación de Vázquez de Coronado, le comunicó al Ingeniero Municipal el inicio del procedimiento en su contra con intención de despido, otorgándole al interesado un plazo de cinco días para que ejerciera su defensa, y previniéndolo que podía revisar el expediente y asesorarse por un abogado, y además refiriéndose a los hechos que se le

imputaba, sea el no haber atendido cierto número de informes solicitados por la Alcaldía y el Concejo Municipal.” (lo destacado no es del original) Entonces, una vez en conocimiento del órgano competente de los hechos, el trámite posterior debe, necesariamente, seguirse en estricto apego a lo que estatuye el citado numeral 150 del Código Municipal. Sobre este particular acredite esa Corporación que ampliamente ya se refirió el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal IFAM, en Oficio DJI-1027-2003 de 13 de noviembre del 2003, y cuya copia nos fue remitida mediante nota de la Secretaría Municipal de esa Corporación, de 17 de diciembre de ese mismo año.

I. TEMA: CADUCIDAD DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Del año 2024

1. RESOLUCIÓN: PGR-C-198-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Municipalidad de San Isidro de Heredia
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Generalidades del instituto de la caducidad y el plazo de revisión oficiosa ante la declaratoria de nulidad absoluta de un acto declaratorio de derechos evidente y manifiesta realizada por la Administración Pública.
- **RESUMEN:**

En el presente dictamen, la municipalidad de San Isidro de Heredia solicita a la PGR rendir el dictamen preceptivo y favorable requerido por el numeral 173 de la

LGAP, para declarar la nulidad absoluta, evidente y manifiesta del acto administrativo que concedió un plus salarial por concepto de prohibición al Sr. xxx, funcionario de dicha institución pública.

La PGR entra a conocer sobre el asunto y se refiere a una multiplicidad de puntos importantes, entre ellos el plazo de caducidad. Menciona que, la Administración Pública ostenta la potestad para anular por invalidez absoluta, evidente y manifiesta sus propios actos declarativos de derechos subjetivos, pero dicha potestad se encuentra sujeta a un plazo de caducidad. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DICTAMEN PGR-C-198-2024).

Para explicar con mayor profundidad el instituto de la caducidad, la PGR cita jurisprudencia de la Sala Constitucional, misma que fija parámetros interpretativos de gran relevancia sobre dicha figura:

Se trata, de un plazo rígido y fatal de caducidad -aceleratorio y perentorio- que no admite interrupciones o suspensiones en aras de la seguridad y certeza jurídicas de los administrados que derivan derechos subjetivos del acto administrativo que se pretende revisar y anular” (SALA CONSTITUCIONAL, SENTENCIA 2002-12054).

Finalmente, explica que, el plazo de caducidad con el que cuenta la PGR para llevar a cabo la revisión oficiosa ante la declaratoria de nulidad absoluta de un acto declaratorio de derechos evidente y manifiesta realizada por la Administración Pública, es de un año. Lo anterior, de conformidad con el artículo 173, inciso 4 de la Ley General de Administración Pública (LGAP).

Artículo 173, inciso 4 de la LGAP: La potestad de revisión oficiosa consagrada en este artículo, caducará en un año, a partir de la adopción del acto, salvo que sus efectos perduren. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

2. RESOLUCIÓN: PGR-C-043-2024

- **SUJETO PÚBLICO:** Municipalidad de Corredores
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el plazo de caducidad de los actos declaratorios de derechos dictados antes y después de la entrada en vigencia del CPCA y su aplicación en bienes demaniales.
- **RESUMEN:**

En el presente dictamen, la municipalidad de Corredores solicita a la PGR rendir el dictamen preceptivo y favorable requerido por el numeral 173 de LGAP, para declarar la nulidad absoluta, evidente y manifiesta del acuerdo número 04 donde se procedió a adjudicar lotes en un terreno propiedad municipal a la señora xxx, y en el cual se encuentran ubicados dos pozos de agua que son utilizados para proveer de agua potable a la comunidad del Barrio La Cartonera ubicado en Ciudad Neily de Corredores.

La PGR entra a conocer sobre el asunto y se refiere a una multiplicidad de puntos importantes, entre ellos el plazo de caducidad. Menciona que, la Administración Pública ostenta la potestad para anular por invalidez absoluta, evidente y manifiesta sus propios actos declarativos de derechos subjetivos, pero dicha potestad se encuentra sujeta a un plazo de caducidad. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DICTAMEN PGR-C-043-2024).

Señala que, dicho plazo de caducidad de la potestad anulatoria varió con la entrada en vigencia del CPCA de modo que:

- **Los actos declaratorios de derechos dictados antes del 1 de enero de 2008:** Se rigen por el plazo de caducidad de 4 años.
- **Los actos declaratorios de derechos dictados después del 1 de enero de 2008:** Se rigen por el plazo de caducidad de 1 año.

En el caso en cuestión, los actos declaratorios de derechos que se pretenden anular se emitieron hace más de 30 años, razón por la cual el plazo de caducidad aplicable es el de 4 años. Sin embargo, este plazo está evidentemente vencido, por lo que, en principio, la PGR no puede rendir el dictamen solicitado por la municipalidad de Corredores.

Sin embargo, este caso posee una particularidad y es que la propiedad adjudicada se encuentra catalogada como un bien demanial indirecto, dado que garantiza un servicio público fundamental, que es el suministro de agua potable. Así, la PGR afirma que

Cuando se trata de un bien demanial, no se puede aplicar el plazo de caducidad, dado el interés público que reviste la conservación del bien, al cual le asisten las características de inalienable e imprescriptible (...) la convalidación del acto administrativo de adjudicación a un particular de un bien demanial, por vencimiento de los plazos para anularlo, implicaría admitir que es posible el cambio de titularidad del bien a favor de un sujeto de derecho privado, lo cual es contradictorio con el carácter inalienable que tienen estos bienes. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DICTAMEN PGR-C-043-2024)

Por lo tanto, el plazo de caducidad, teóricamente se encuentra vencido, pero por el carácter demanial del bien en cuestión, dicho plazo no surte efectos.

3. RESOLUCIÓN: PGR-C-149-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Municipalidad de Abangares
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el plazo de caducidad de los actos declaratorios de derechos dictados antes y después de la entrada en vigencia del CPCA.

- **RESUMEN:**

En el presente dictamen, la municipalidad de Abangares solicita a la PGR rendir un criterio con respecto al procedimiento ordinario administrativo sancionador de nulidad contra los acuerdos ° 19-97 Y N.º 20-97 del Concejo Municipal de Abangares.

La PGR entra a conocer sobre el asunto y se refiere a una multiplicidad de puntos importantes, entre ellos el plazo de caducidad. Menciona que, la Administración Pública ostenta la potestad para anular por invalidez absoluta, evidente y manifiesta sus propios actos declarativos de derechos subjetivos, pero dicha potestad se encuentra sujeta a un plazo de caducidad. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DICTAMEN PGR-C-149-2022).

Señala que, dicho plazo de caducidad de la potestad anulatoria varió con la entrada en vigencia del CPCA de modo que:

- **Los actos declaratorios de derechos dictados antes del 1 de enero de 2008:** Se rigen por el plazo de caducidad de 4 años.
- **Los actos declaratorios de derechos dictados después del 1 de enero de 2008:** Se rigen por el plazo de caducidad de 1 año.

En el caso en cuestión, los actos declaratorios de derechos que se pretenden anular se emitieron en el año 1997, razón por la cual el plazo de caducidad aplicable es el de 4 años, pues aconteció antes de la reforma del CPCA. Sin embargo, este plazo está evidentemente vencido, por lo que, la PGR no puede rendir el dictamen solicitado por la municipalidad de Abangares en sus funciones de contralor de legalidad.

4. RESOLUCIÓN: PGR-C-030-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Corte Suprema de Justicia
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el plazo de caducidad de los actos declaratorios de derechos dictados antes y después de la entrada en vigencia del CPCA y los actos de efectos continuados.
- **RESUMEN:**

En el presente dictamen, la Corte Suprema de Justicia solicita a la PGR rendir el dictamen preceptivo y favorable requerido por el numeral 173 de la LGAP, para declarar la nulidad absoluta, evidente y manifiesta de un acuerdo adoptado por parte de la Corte.

La PGR entra a conocer sobre el asunto y se refiere a una multiplicidad de puntos importantes, entre ellos el plazo de caducidad. Menciona que

La posibilidad de la Administración de volver sobre sus propios actos, es una potestad que ha sido modulada en atención al tiempo transcurrido desde que se dictó el acto. Por ello, tal potestad anulatoria deberá ejercerse dentro de los plazos de caducidad que prevé el ordenamiento jurídico. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DICTAMEN PGR-C-030-2022).

Continúa explicando a PGR que, el plazo de caducidad de la potestad anulatoria varió con la entrada en vigencia del CPCA de modo que:

- **Los actos declaratorios de derechos dictados antes del 1 de enero de 2008:** Se rigen por el plazo de caducidad de 4 años.
- **Los actos declaratorios de derechos dictados después del 1 de enero de 2008:** Se rigen por el plazo de caducidad de 1 año.

Sin embargo, en esta ocasión la PGR mencionó que en actos de efecto continuado varía dicha regla. Establece que:

Solo en aquellos casos en que el acto haya sido adoptado después del 1 de enero de 2008 y en el tanto sus efectos perduren a este momento (*acto de efecto continuado*), será posible ejercer legítimamente respecto de él la potestad de autotutela revisora administrativa que **posibilita en cualquier**

momento la anulación oficiosa administrativa de aquellos actos administrativos de contenido favorable *-declaratorios de derechos subjetivos-*, siempre y cuando, en primer lugar, el vicio del que adolezcan constituya una nulidad absoluta, sea evidente y manifiesta; y en segundo término, mientras sus efectos perduren.

5. RESOLUCIÓN: PGR-C-022-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Municipalidad de Guatuso
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el plazo para recuperar las sumas de dinero pagadas de más a los miembros del Concejo Municipal por el concepto de dietas.
- **RESUMEN:**

En el presente dictamen, la señora alcaldesa de la Municipalidad de Guatuso del período 2022-2024, formula una serie de preguntas con relación a las dietas de las personas integrantes del Concejo Municipal. Para el tema de interés de esta investigación, se consulta sobre el plazo para poder recuperar las sumas de dinero pagadas de más a los miembros del Concejo Municipal por el concepto de dietas.

El criterio legal de dicha municipalidad estableció que el plazo es de cuatro años, cuyo cómputo inicia a partir del último pago. Adiciona que dicha prescripción “sólo se interrumpe con la gestión de cobro debidamente notificada”. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DICTAMEN PGR-C-022-2022).

Por su parte, la PGR señala que existen dos plazos diferentes. Si se trata de sumas pagadas de más que no están fundadas en un acto declaratorio de derechos, el plazo de prescripción es de 4 años. Por otro lado, si existe un acto declaratorio de derechos, la revisión oficiosa tiene un plazo de caducidad de 1 año.

El plazo de prescripción para que la Administración proceda a exigir la recuperación de las sumas pagadas de más, **no fundadas en un acto declaratorio de derechos, debido a un error de la Administración, será**

de cuatro años. Lo anterior de conformidad con el artículo 198 de la LGAP. Mientras que, **ante la existencia de un acto declaratorio de derechos, el artículo 173 de la LGAP, en su apartado 4, dispone que la potestad de revisión oficiosa caducará en un año a partir de la adopción del acto,** salvo que sus efectos perduren; fórmula que también adopta el CPCA en su artículo 40. (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DICTAMEN PGR-C-022-2022).

6)Resolución/acto administrativo	C-301-2020
Temática	Caducidad en investigaciones preliminares (MOPT)
Fecha	31 de julio del 2020
Asunto	1. La Administración activa ostenta potestad para ordenar e instruir investigaciones preliminares, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley General de Control Interno y el artículo 8 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Administración Pública, potestad que ha sido reconocida en abundantes precedentes jurisprudenciales. 2. La jurisprudencia administrativa de esta Procuraduría General vertida en relación con las investigaciones preliminares, resulta de aplicación tanto para las investigaciones llevadas a cabo por las auditorías internas, como las efectuadas por la Administración activa, al compartir la misma base normativa y tener similitud en cuanto al fin público perseguido. Nótese que se trata finalmente del

ejercicio de la misma potestad, simplemente asentada en órganos diferentes en cuanto a su origen.

3. Existe una falta de regulación normativa expresa en orden al plazo para tramitar las investigaciones preliminares.

4. No obstante, la falta de un plazo previsto expresamente en el ordenamiento bajo ningún concepto autoriza a entender que no existe limitación alguna de tiempo al realizar una investigación de carácter preliminar, y que, por ello, exista una suerte de plazo infinito para desarrollarla.

5. Para estos efectos, debe hacerse una remisión supletoria al plazo previsto en el artículo 261 de la LGAP, relativo a la tramitación de los procedimientos administrativos.

6. Así, el marco referencial para concluir una investigación preliminar es de dos meses. Existen asuntos complejos que ameritarán un plazo mayor, en cuyo caso tal necesidad debe acreditarse de manera razonada, justificada y siempre en franco respeto por el derecho a la justicia pronta y cumplida, así como por los principios de seguridad jurídica, celeridad, economía y eficiencia.

1.4 CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Del año 2023

3. RESOLUCIÓN: CRITERIO DJ-1835

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Cultura y Juventud
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Criterio sobre los plazos dispuestos en los artículos 414 del CT y el 71 de la LGOCR, referidos al régimen de prescripción en materia de procedimientos administrativos, incluida la etapa de investigación preliminar. (CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CRITERIO DJ-1835).

- **RESUMEN:**

En el presente criterio, el auditor interno del Ministerio de Cultura y Juventud plantea una serie de preguntas relacionadas con el instituto de la prescripción dispuesto en los artículos 414 del CT y 71 de la LOCGR, en lo que respecta al trámite de procedimientos administrativos en materia laboral y de Hacienda Pública. Ante sus interrogantes, la CGR menciona que, en reiteradas ocasiones se ha referido al tema en cuestión, por lo que en el presente criterio se limita a sintetizar las ideas expuestas en criterios anteriores.

A. No existe un plazo único de prescripción aplicable

La CGR menciona que nuestro ordenamiento jurídico carece de un plazo general y universal de prescripción. Afirma que estos varían de conformidad con el tipo de falta cometida y según se esté dentro del ámbito laboral, administrativo, penal o civil. Para el tema en interés, procede a realizar una serie de distinciones entre el instituto de la prescripción regulado en el artículo 71 de la LOCGR y el numeral 414 del CT, mismas que se representan en el siguiente cuadro comparativo:

-	Artículo 71 de la LOCGR	Artículo 414 CT
Ámbito de aplicación	Aplicable ante la comisión de infracciones previstas a los deberes, las obligaciones y las prohibiciones en la función pública.	Aplicable ante las faltas que se pueden originar en las relaciones de trabajo que son propias de la materia laboral
Plazos y reglas del cómputo	1. Cuando el hecho irregular es notorio: Cinco años contabilizados desde el acaecimiento del hecho. 2. Cuando el hecho irregular no es notorio (requiere investigación o estudio de auditoría): Cinco años desde la fecha en que el informe de investigación o estudio de auditoría se pone en conocimiento del jerarca o el funcionario competente. 3. Cuando el autor de la falta es un jerarca: Cinco años contados a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con	1. Un mes desde que se dio causa para la separación 2. Un mes desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

	el ente, la empresa o el órgano respectivo.	

B. Los plazos del jerarca para nombrar al Órgano Director y de este último para aperturar un procedimiento administrativo deberán ajustarse al plazo de prescripción según la norma aplicable

La CGR estipula que, tanto el jerarca competente, como la instancia responsable de realizar la investigación preliminar debe efectuar las respectivas actuaciones del procedimiento administrativo sancionatorio de conformidad con los plazos de prescripción dispuestos en la normativa aplicable al caso en particular. Sin embargo, para la pregunta específica sobre el plazo para nombrar al órgano director e iniciar el procedimiento administrativo dispone lo siguiente:

No hay norma que disponga de un plazo delimitado para el nombramiento de un Órgano Decisor del procedimiento administrativo o bien para la apertura de un procedimiento administrativo, aspecto que cada administración podrá regular vía normativa interna en el tanto sean plazos ordenatorios y se ajusten a aquellos generales ya señalados. (CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CRITERIO DJ-1835).

Asimismo, la CGR menciona un dato de vital importancia. Señala que “la falta de un plazo previsto expresamente en el ordenamiento jurídico bajo ningún concepto autoriza a entender que existe una suerte de plazo inagotable”. (CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CRITERIO DJ-1835). Lo anterior porque en todo ordenamiento jurídico existen lagunas jurídicas, y si se carece de norma específica aplicable a un determinado caso dentro del ámbito del derecho administrativo, se debe acudir a otras ramas y/o fuentes del derecho que actúan supletoriamente para subsanar el vacío legal.

Del año 2022

NO HAY RESOLUCIONES DE INTERÉS PARA ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Del año 2021

4.RESOLUCIÓN: DFOE-CIU-0105-2021

- **FECHA:** 12 de junio del 2021
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción
- **RESUMEN:** Potestad investigadora de las Auditorías. En este dictamen es importante visualizar que las Auditorías tienen potestades investigadoras, sin embargo, su régimen sancionatorio para su personal es especialísimo.

5.RESOLUCIÓN: DJ-0693-2021 (of. 7695)

- **FECHA:** 12 de junio del 2021
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción
- **RESUMEN:** De esta manera, los jerarcas o sujetos que cuenten con dicha competencia de acuerdo con la estructura organizativa de la entidad y el ordenamiento jurídico que resulte aplicable, tienen la facultad de efectuar investigaciones preliminares para determinar si existen elementos que ameriten la apertura de un procedimiento administrativo, así como la potestad para iniciar el procedimiento administrativo y, por ende, para emitir el acto final del mismo. Asimismo, existe el deber para tramitar de manera diligente este tipo de investigaciones, tomando en consideración, entre otros, los riesgos de prescripción o caducidad, que pueden operar en cada caso concreto.

6.RESOLUCIÓN: DCA-2458-2021 (of. 09167)

- **FECHA:** 23 de junio del 2021

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción

RESUMEN: Respecto de la prescripción del derecho al reconocimiento de reajustes y revisiones del precio, el citado Voto de la Sala Constitucional indica:

“...el derecho de reclamar y obtener el pago integral del precio de un contrato, incluyendo los reajustes, prescribe, por razones de seguridad jurídica, en los términos que se señalan en el artículo 868 del Código Civil, es decir, en diez años, salvo que las partes hubieran puesto punto final a los derechos y obligaciones derivados del contrato, mediante la firma de liquidación y finiquito del mismo.(...) En otro sentido, el derecho de percibir los reajustes, prescribe junto con el derecho de percibir el precio, puesto que forman parte de éste, por lo que resulta una verdad de perogrullo, afirmar que los reajustes deberán sufrir el mismo destino que el precio”. (El destacado no es del original).

De lo anterior, se desprende que a falta de una norma jurídica expresa sobre la prescripción de los reajustes de precios la Sala Constitucional aplica la regla general, esto es, el plazo de 10 años establecido en el artículo 868 del Código Civil. Asimismo, indica que ese plazo se extingue mediante la firma del finiquito contractual. Posteriormente, mediante solicitud de aclaración y adición, se conoce la posición de la Procuraduría General de la República plasmada en la opinión jurídica No. 082-99 del 9 de julio de 1999, en la que opta por un plazo de prescripción en los términos del artículo 35 de la Ley. Ello por cuanto las revisiones y reajustes del precio no constituyen una indemnización, sino que en realidad son parte del pago integral del precio, y por lo tanto, no necesariamente proceden a partir del reclamo del contratista. Por ello, el contratista podrá acreditar que se ha presentado un desequilibrio económico-financiero en el contrato, y por ende, procede un ajuste del precio. Esa posibilidad de reclamar le prescribe al contratista en el plazo de 5 años.

6.RESOLUCIÓN: DJ-0603-2020 (of. 6908)

- **FECHA:** 8 de mayo del 2021
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción

RESUMEN: Por último, ante cualquier acción que pretenda realizar la Administración debe considerar oportunamente los plazos de prescripción regulados en los numerales 198 y 207 de la LGAP, artículos que determinan el límite de cuatro años para ejercer el respectivo cobro administrativo o bien el proceso judicial.

Del año 2020:

7.RESOLUCIÓN: DJ-0603-2020 (of. 6908)

- **FECHA:** 16 de enero del 2020
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción

RESUMEN: Atendiendo a esta interrogante, de primer orden es importante señalar que ambas normas están referidas al tema del régimen de prescripción de la responsabilidad disciplinaria de funcionarios públicos, si bien cada una tiene un espectro de aplicación distinto. Sobre el particular se advierte que cuando se habla de regímenes de prescripción en materia disciplinaria, nuestro ordenamiento jurídico ha diseñado diversos supuestos. En su momento en el oficio No. 15264 de 24 de octubre de 2018 esta oficina aclaró que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico costarricense, no es factible referirse a un plazo único de prescripción que cubriera de una manera general los diferentes tipos de responsabilidad (laboral, penal, civil y administrativa). En ese sentido, se advirtió que la aplicación de un plazo determinado de prescripción dependerá del tipo de falta cometida y de las regulaciones especiales vigentes que resulten aplicables para cada caso concreto, atendiendo a las particularidades de cada situación. Para efectos de verificar el plazo específico de prescripción, en cada situación, se deberá determinar - de previo - la naturaleza de la falta y el origen de las conductas generadoras de responsabilidad cuyas normas aplicables en cuanto a los plazos de prescripción, varían dependiendo de si se trata de una falta regulada en el ordenamiento de control y fiscalización superior al que refiere la norma, en cuyo caso aplica el plazo

de cinco años del numeral 71 de la LOCGR o si es una falta de naturaleza estrictamente laboral en cuyo caso aplicarán las reglas de prescripción de un mes del numeral 414 del CT. Una vez determinada su naturaleza, el momento para el inicio del cómputo empezará a correr de acuerdo con los supuestos establecidos en estas disposiciones. Se debe reiterar que el ordenamiento jurídico costarricense, no se limita únicamente a los plazos de prescripción establecidos en los artículos 71 de la LOCGR y 414 del CT citados en la consulta, sino que coexisten normas especiales en relación con los plazos de la prescripción de las potestades tendientes a establecer responsabilidades; tal es el caso de lo dispuesto en párrafo final del numeral 72 de la LOCGR en el cual se establece un plazo de diez años para aplicar la sanción de prohibición que se encuentra establecida en dicha norma. Lo mismo ocurre en relación con posibles responsabilidades civiles, tal es el caso de los artículos 198 de la LGAP; 35 de la Ley de Contratación Administrativa, 74 y 75 de la LOCGR (por remisión a las normas antes referidas); 114 al 117 de la LAFPP, entre otras. Por su parte la responsabilidad en materia penal de funcionarios y exfuncionarios públicos presenta particularidades que la diferencian de las responsabilidades administrativas y civiles, en materia de aplicación de los plazos de prescripción y con relación a los distintos tipos penales aplicables como se puede observar en los numerales 31 a 35 del Código Procesal Penal (Ley 7594 del 10 de abril de 1996); 62 de la LCCEIFP cuando se trata de delitos funcionariales; 4 al 6 de la Ley Contra la Delincuencia Organizada (Ley 8754 del 22 de julio de 2009), sin perjuicio de otras normas especiales existentes. En definitiva, reviste importancia y tiene sentido el tener que identificar el tipo de falta cometida y analizarla respecto de la normativa que se infringe. (...) De acuerdo con lo analizado, en el supuesto del artículo 71 de la Ley Orgánica priva el análisis de la comisión de eventuales infracciones contra dicha Ley y el ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública, en los términos referidos. En el caso de la prescripción de la potestad disciplinaria en materia laboral que se encuentra contenida en el numeral 414 del CT (Ver artículo 2 de la Reforma Procesal Laboral ley 9343 del 25 de enero de 2016), ésta responde a las condiciones propias de la materia de trabajo y las faltas que se pueden originar, derivadas de las relaciones subyacentes que son

propias de la materia laboral (por ejemplo el catálogo de faltas establecido en el artículo 81 del CT), excluyendo todas aquellas que se enmarcan en el ámbito del artículo 71. (es un párrafo sumamente extenso)

Del año 2019

NO HAY RESOLUCIONES DE INTERÉS PARA ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Del año 2018

8.RESOLUCIÓN: DJ-0695-2018 (of. 7571)

- **FECHA:** 1 de junio del 2018
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción
- **RESUMEN:**

Para ejercer las respectivas acciones de recuperación de los montos, la administración debe observar los respectivos plazos de prescripción y caducidad que establece el ordenamiento jurídico, debiendo realizar las gestiones que corresponda según el caso en concreto, dentro de los plazos legales habilitados para cada supuesto, a fin de evitar que con el plazo del tiempo traiga como consecuencia la ineficacia de la acción de recuperación de los montos pagados en exceso o de manera errónea.

9.RESOLUCIÓN: DJ-1409- 2018 (of. 15264)

- **FECHA:** 24 de octubre del 2018
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción
- **RESUMEN:**

En lo que respecta a la aplicación de las disposiciones contenidas en los numerales 414 del CT y el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, el correspondiente plazo de prescripción en un caso concreto dependerá del tipo de falta imputable, sea de índole estrictamente laboral -en el

primer caso- o el plazo más amplio en el supuesto de la responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en la LOCGR y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores; aspectos que requieren el análisis jurídico pertinente para su definición.

Del año 2017:

10.RESOLUCIÓN: DFOE-ST-0018

- **FECHA:** 21 de marzo del 2017
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción
- **RESUMEN:**

Se debe distinguir que una cosa es el producto que genera la Auditoría Interna (en este caso puntual una relación de hechos) en razón de una serie de hechos que se estiman irregulares y generadores de eventuales responsabilidades, que se remite a la Administración acompañado de recomendaciones o disposiciones, las que según como se indicó deben establecerse lo más claras posibles; otra cosa distinta es el eventual producto que pueda surgir en atención de una conducta negligente de la Administración respecto de la atención que se dé de la Relación de Hechos.

Del año 2016

NO HAY RESOLUCIONES DE INTERÉS PARA ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Del año 2015

11.RESOLUCIÓN: DJ-1484-2015 (of. 10782)

- **FECHA:** 28 de julio del 2015
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción
- **RESUMEN:**

Por último, para la tramitación de los expedientes administrativos disciplinarios, los plazos que rigen son los establecidos en la LGAP, salvo norma especial. Específicamente, los artículos 261 y 263 de la LGAP, disponen que deben ser concluidos, por acto final, dentro del plazo de dos meses posteriores a su iniciación, y con posibilidad de ampliar dicho plazo por un tanto igual. Para ello, se requiere contar de previo con el aval del superior. Por su parte, en lo atiente a la fase recursiva, o procedimiento de impugnación, el numeral 261, párrafo 2° de esa Ley, fija un plazo de un mes. En ese sentido, de no dictarse el acto final dentro de dicho plazo, podría implicar la nulidad de lo actuado por la Administración, lo que ha de ser ponderado, atendiendo a la tramitación y complejidad de cada caso. Asimismo, ese incumplimiento podría conducir a la eventual determinación de las responsabilidades sobre las actuaciones del órgano tramitador y/o decisor del procedimiento administrativo.

CADUCIDAD

Del año 2017

11.RESOLUCIÓN: DJ-1493-2017 (of. 16134)

- **FECHA:** 18 de diciembre del 2017
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Caducidad
- **RESUMEN:**

En relación con el acuerdo que declara la caducidad del procedimiento administrativo - acto revocado-, es un acto que confirma la paralización del procedimiento por más de seis meses sin que la Administración haya dictado el acto final. Entre sus efectos se encuentra el archivo de las diligencias, sin que por ello se encuentre imposibilitada la Administración para reiniciar el procedimiento nuevamente antes de que transcurra el plazo de prescripción establecido en el

artículo 71 de la LOCGR. La declaratoria de caducidad es producto de la verificación de los presupuestos regulados en el artículo 340 de la Ley General, produce el archivo del procedimiento, no es entonces un acto declaratorio de derechos(...). La caducidad impide el ejercicio de la acción, por lo cual, cuando se ha configurado no puede iniciarse válidamente el proceso. Esta es una figura de orden público lo que explica su carácter irrenunciable, y la posibilidad de ser declarada de oficio por parte del juez, cuando se verifique su ocurrencia. Sobre el particular el TCA ha indicado que la caducidad de un procedimiento supone la finalización del mismo sin pronunciamiento de fondo y las consecuencias legalmente previstas son el archivo de las actuaciones y que el procedimiento caducado no sirva para interrumpir los plazos de prescripción (art. 340 LGAP).

ANEXO NO. 2. TABLA DE JURISPRUDENCIA JUDICIAL

2.1 SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

2.1.1 PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Del año 2024:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00017 - 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** INVU
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Discusión entre el plazo de prescripción aplicable según se trate de una relación laboral de derecho público o de derecho privado.
- **RESUMEN:**

La presente sentencia versa sobre una discusión con relación a dos de los diferentes plazos de prescripción existentes en nuestro ordenamiento jurídico. Se alega que, el Tribunal de la sentencia que se recurre realizó una errónea aplicación del artículo 71 de la LOCGR y en consecuencia se ignoró el plazo de prescripción señalado en el numeral 603 del CT (vigente al momento de los hechos, actualmente 414 CT), el cual, desde su perspectiva, era el aplicable.

Artículo 71 LOCGR: Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas: // a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho. // b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio -entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo. // La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo. // Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo. // Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1994).

Artículo 603 del Código de Trabajo (actualmente es el artículo 414): Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria. (ASAMBLEA LEGISLATIVA , 1943).

Ante este panorama, el Tribunal de Casación determina que, indiscutiblemente, **las actividades de contabilidad realizadas por el funcionario público en cuestión pertenecen al ámbito de control y fiscalización de la Hacienda Pública:**

No hay razón alguna que permita sostener, como lo hace el recurrente, que las faltas atribuidas a la demandante –relacionadas a inconsistencias injustificadas en la contabilidad institucional-, no forman parte de ese importantísimo sector del ordenamiento jurídico administrativo. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00017 - 2024).

Por lo tanto, al cuadro fáctico en cuestión le es aplicable el plazo de prescripción contenido en el numeral 71 de la LOCGR y no el plazo de un mes establecido en el artículo 603 del CT. Lo anterior, porque éste último aplica en relaciones laborales de índole privada.

Por otro lado, el recurrente también arguye la necesidad de demostración de la efectiva comisión de los hechos imputados a la persona servidora, para poder aplicar los preceptos del Ordenamiento de Control y Fiscalización. Ante esto, el Tribunal de Casación aclara que:

No debe confundirse el plazo de prescripción para ejercer la potestad disciplinaria, con la determinación de la verdad real de los hechos, en el acto final del procedimiento. Ciertamente, es posible que en un procedimiento

sancionatorio se tenga por indemostrada la falta atribuida; aún y cuando el plazo prescriptivo no haya operado. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00017 - 2024)

El recurso se declara sin lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00015 - 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre la mención de la prescripción de la potestad disciplinaria en el recurso de revocatoria con apelación en subsidio y el cómputo de dicha prescripción.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, la CCSS interpone recurso de casación. En éste alega dos motivos, los cuales se indicarán separadamente para efectos de una mejor comprensión.

A. Sobre la mención de la prescripción de la potestad disciplinaria en el recurso de revocatoria con apelación en subsidio

La parte recurrente alega que la prescripción de la potestad disciplinaria fue completamente omitida por el actor en el recurso de revocatoria con apelación en subsidio. Indica que ésta fue alegada en la demanda, lo cual dejó en un estado de indefensión al Estado durante la tramitación del procedimiento administrativo.

El Tribunal de Casación estima que el reclamo es improcedente. En primer lugar, estipula que la vía judicial está diseñada para efectuar un análisis de las vulneraciones realizadas por parte de la Administración. **Asimismo, menciona que es procedente que el Tribunal establezca la prescripción de la potestad disciplinaria, siempre que ésta haya sido alegada en la demanda, aunque no se mencione en el recurso en cuestión.**

De esto, es posible concluir que es correcto para el Tribunal de apelaciones entrar a conocer de la prescripción, aunque no se haya alegado nada de ella en el recurso de apelación, siempre y cuando se haya mencionado en la demanda inicial.

B. Sobre el cómputo de la prescripción de la potestad disciplinaria

La parte recurrente menciona que el TCACH dispuso la prescripción de la potestad disciplinaria de la Administración debido a que los siguientes actos fueron realizados en las fechas que se citan a continuación:

El acto final del procedimiento administrativo fue dictado el 05 de marzo de 2015 y le fue notificado al actor al día siguiente, 06 de marzo de 2015. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00015 - 2024).

La notificación fue el 06 de marzo de 2015. Por tanto, la casacionista arguye que la potestad disciplinaria del Estado aún no se encontraba prescrita según lo emanado del artículo 38 de la Ley de Notificaciones Judiciales.

Artículo 38 de la Ley de Notificaciones Judiciales. - Cómputo del plazo: Cuando se señale un correo electrónico, fax o casillero, la persona quedará notificada al día "hábil" siguiente de la transmisión o del depósito respectivo. No obstante, todo plazo empieza a correr a partir del día siguiente hábil de la notificación a todas las partes. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2008)

No obstante, el Tribunal de Casación también estima improcedente tal reclamo. Afirma que el plazo de un mes contemplado

en el ordinal 603 del CT (actual numeral 414) corrió desde el 5 de febrero hasta el 5 de marzo. Es decir, el procedimiento administrativo no se produjo en tiempo por el siguiente motivo.

Se considera, el plazo del artículo 603 del Código de Trabajo se refiere a la aplicación de la potestad sancionatoria, lo que es distinto al plazo otorgado a las partes para hacer valer sus derechos en sede administrativa o judicial, para lo cual puede ser razonable su cómputo a partir del día siguiente al de la notificación al común de las partes tal y como lo señala la Ley de Notificaciones Judiciales. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00015 - 2024)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00013 - 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre la potestad sancionatoria de los servidores públicos y la correcta interpretación del artículo 71 de la LOCGR.
- **RESUMEN:**

En esta sentencia, se discute sobre la interpretación del artículo 71 de la LOCGR, antes mencionado, y el artículo 198 de la LGAP en la aplicación de la potestad disciplinaria.

Artículo 198 de LGAP: *El derecho de reclamar la indemnización a la Administración prescribirá en cuatro años, contados a partir del hecho que motiva la responsabilidad. // El derecho de reclamar la indemnización contra los servidores públicos prescribirá en cuatro años desde que se tenga conocimiento del hecho dañoso. // En los casos previstos en los dos párrafos anteriores, cuando se trate del derecho a reclamar daños y perjuicios ocasionados a personas menores de edad, el plazo de prescripción empezará a correr a partir de que la persona afectada haya cumplido la mayoría de edad. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978).*

Según el Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, existe una interpretación equívoca del artículo 71 de la LOCGR por parte del tribunal.

Según se indica expresamente en el artículo **71 de la LOCGR**, lo que en él se **regula es la prescripción de la responsabilidad del funcionario, sujeta a un plazo quinquenal, o lo que es lo mismo para efectos prácticos, la prescripción de la falta disciplinaria**. **No** se limita a definir, como parece entenderlo el colegio de jueces, **el plazo máximo con que cuenta la Administración para ejercer su potestad correctiva**, entiéndase para la apertura formal del procedimiento disciplinario. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00013 - 2024)

Además, la sentencia también señala aspectos relevantes con relación a la interrupción de la prescripción, regulada en el mismo numeral de la LOCGR.

El cómputo inicia desde el acaecimiento de los hechos o desde que el funcionario competente tenga conocimiento de aquellos y pueda dar inicio al procedimiento (según los supuestos de los incisos a) y b) del precepto 71 ibídem), y, una vez ocurrida la intimación de cargos al funcionario investigado, el plazo prescriptivo comienza a correr de nuevo, es decir, el quinquenio reinicia su cómputo hacia futuro, sin que el lapso transcurrido antes de esa actuación procedimental pueda ser considerado. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00013 - 2024)

Por lo tanto, el Tribunal de Casación afirma que, en el caso en cuestión, no acaeció la prescripción invocada por el actor, pero que fue decretada por el tribunal. Por esa razón, se declara con lugar el recurso y se ordena anular la sentencia recurrida.

Del año 2023:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000036 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** El ESTADO
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se explica figura especial de procedimiento docente de los artículos 68 y 69 del ESC.
- **RESUMEN:**

El caso resulta interesante desde varias ópticas, pues viene a definir un tipo de procedimiento especial para procesos disciplinarios basados en denuncias contra educadores; para esto se toma en cuenta la normativa del Estatuto del Servicio Civil en sus artículos 68 y 69:

Artículo 68 del Estatuto del Servicio Civil: *Para el trámite de las diligencias, el director o la directora de la Dirección de Recursos Humanos contará con el número de instructores necesarios. El personal instructor, encargado de sustanciar una información, procederá, en primer término, a pedir a los quejosos la ratificación personal de los cargos, salvo el caso en que el denunciante sea autoridad competente, la información se haya iniciado de oficio o cuando se trate de casos de maltrato físico, emocional, abuso sexual o trato corruptor, que involucren al alumnado como víctima o victimario. En estos supuestos no cabrá investigación preliminar, investigación previa docente o cualquier otra instrucción previa al traslado formal de cargos. // En los casos en que se precise, la ratificación de cargos, así como los testimonios, deberán rendirse bajo afirmación expresa de decir verdad. Ratificados los cargos, el personal instructor evacuará la prueba ofrecida y levantará el acta correspondiente. **No se especifica ningún origen.***

Artículo 69 del Estatuto de Servicio Civil: Si de la instrucción no resultare mérito para continuar las diligencias, el Director del Departamento de Personal, mediante resolución razonada, ordenará el archivo del expediente. **No se especifica ningún origen.**

Según el tipo de procedimiento especial descrito, en los casos de denuncias contra docentes no se requiere una investigación preliminar, sino una simple ratificación de la denuncia por parte de los quejosos.

Así, en el caso concreto, **el Estado apertura el procedimiento un 3 de marzo del 2015 (da traslado de cargos)**, comete el error de solicitar una segunda declaración a los denunciantes pese a que esta ya constaba en el expediente, y notifica hasta pasado más un mes después de dictar el traslado de cargos, por lo que se computa el plazo mensual de prescripción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00015 - 2024)

Así, el Tribunal de Casación de lo contencioso le sostiene la tesis de la sentencia impugnada:

Así, véase que la sentencia determinó la prescripción de la potestad disciplinaria para dictar y notificar el acto de apertura del procedimiento administrativo; en ello, tuvo por demostrado que el 19 de febrero de 2015 la Administración Pública recibió la denuncia de la madre de la menor; que con base en esta, la Directora de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública en resolución 825-2015 de las 13 horas del 3 de marzo de 2015 ordenó la apertura del procedimiento y designó a una funcionaria para “el diligenciamiento”; que esta última recibió —nuevamente— la declaración de la menor y su madre; que la Directora de Recursos Humanos del Ministerio dictó el traslado de cargos el día 19 de marzo de 2015 emplazando al investigado, lo cual fue notificado a este el 6 de abril de 2015. En criterio de los juzgadores, el haber requerido por segunda ocasión la declaración de la madre y de la menor era innecesario pues la denuncia ya constaba en autos, por lo que del anterior 603 del Código de Trabajo, actualmente 414, el plazo ya había empezado a correr, pues la Directora de Recursos Humanos tuvo pleno conocimiento el día 3 de diciembre de 2015. Al notificársele el 6 de abril de 2015, sentenció, lo fue fuera del plazo del mes. Enfatizó, la interrupción

no se dio con el dictado del acto, sino que, según los cánones 140, 239, 240 y 243 de la LGAP, acontece con la notificación. Añadió, la investigación preliminar se debe dar solo cuando se amerita para determinar la pertinencia de abrir el procedimiento o recabar indicios, pues de lo contrario es una estrategia dilatoria para evitar la prescripción. Con este panorama, es claro a esta Cámara que toda la argumentación del Estado relativa a que el entonces investigado desistió por su voluntad de ejercer su defensa durante la instrucción del procedimiento, la duración de esa fase de instrucción y que no logró desacreditar la falta que se le endilgó, resulta inconducente. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00015 - 2024)

Se debe aclarar que la sentencia contiene un error de fechas, por lo que es claro del texto que al señalar “3 de diciembre de 2015”, debe leerse en realidad “3 de marzo de 2015”.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000055 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** EL ESTADO
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones acerca del plazo del órgano director para presentar informe de conclusiones.
- **RESUMEN:**

En el caso se discute la aplicación del plazo de caducidad del artículo 340 de la LGAP a un procedimiento que se llevó a cabo contra un policía, y en el cual transcurrió más de un año entre el momento en que el expediente estaba listo para fallo y el que finalmente se dictó el fallo.

Al respecto se determinó que el plazo de caducidad no se puede computar en un procedimiento administrativo en el cual lo único que falta es el dictado del acto final:

En forma reiterada tanto la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, como este Tribunal de Casación, **ha determinado que la caducidad no es procedente cuando el procedimiento ha concluido ya por acto final**. Ello en razón, de que la fase recursiva que le sigue ya no puede tener la consecuencia de “terminar” o dar efecto de cierre al procedimiento, en tanto es claro que este ya ha precluido en su fase ordinaria, restando nada más verificar la validez de esa conducta en las instancias de revisión; ello si es que la parte dispone acudir a esa etapa, dado el carácter facultativo que posee según la regla general del agotamiento de la vía administrativa. Así lo establece el numeral 340 de la LGAP en lo literal: “1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de este Código (...) 2.-No prosperará la caducidad (...) cuando el expediente se encuentre listo para la resolución final(...)”. En dicho postulado se encuentra entonces, la base para sostener que si bien el instituto de la caducidad surge como respuesta a una inercia durante la tramitación, que evita que el asunto llegue a ser resuelto en forma definitiva; **esta no opera cuando el expediente esté listo para el dictado de la resolución final y mucho menos cuando ésta ya fue dictada.**

(...) Las competencias administrativas no se extinguen por el transcurso de los plazos (artículo 66 de la Ley General de la Administración Pública), es decir, si la Administración Pública emitió actos fuera de los plazos establecidos en la norma, esto no genera nulidad y son válidos para todo efecto legal, siempre y cuando no se viole el debido proceso y el derecho de defensa letra del el numeral 329 de ese mismo cuerpo legal, el cual contempla que todo acto dictado fuera de plazo, es válido para todo efecto legal. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00025 - 2021)

Con esto, se pueden concluir varios temas de relevancia; primero, que la caducidad no puede ser alegada cuando el procedimiento ha concluido por acto final.

Por otro lado, la caducidad no se puede requerir cuando el procedimiento administrativo esté listo para fallo, lo cual es criticable desde el punto de vista de la seguridad jurídica y el derecho de justicia pronta y cumplida, pues como se señaló en el caso.

La caducidad tampoco podría surgir como consecuencia de que se dicte un acto final fuera del plazo de ley, ya que los plazos para ello son ordenatorios y no perentorios, pues se considera que se conformidad con el 66 de la LGAP las competencias públicas no se extinguen.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000056 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** EL ESTADO
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** ANÁLISIS DE LA DOBLE INSTANCIA EN RELACIONES LABORALES DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA.
- **RESUMEN:**

En el caso, se discute la violación del derecho de defensa de un trabajador pues no se le dio parte del informe del Consejo de Personal del Ministerio de Seguridad Pública; es interesante a efecto de conocer sobre el fondo de este tipo de procedimientos:

VI.- En lo que interesa resolvió el Tribunal: "...resultaría disconforme con el principio de legalidad, que el Consejo de Personal del Ministerio de Seguridad Pública, sea la autoridad que dicte el acto final del procedimiento disciplinario en que pretenda imponerse a un funcionario policial la sanción de despido, pues ello es contrario a la escala jerárquica de las fuentes contenida en el ordinal 6 de la Ley General de la Administración Pública, pues se insiste que la propia Constitución Política establece que las autoridades competentes para nombrar y remover a los miembros de la

Fuerza Pública, son el Presidente de la República y el Ministro del Ramo; potestad que también encuentra sustento en la propia Ley General de Policía en los artículos 53 inciso a) y 66, que ratifican lo dispuesto por el texto constitucional. En este punto, es menester resaltar que de conformidad con lo numerales 102 inciso c) y 104 inciso 1 de la Ley General de la Administración Pública, una de las potestades inherentes a la condición de jerarca de un órgano o ente público, es la de nombrar, disciplinar y remover a los servidores del mismo. Por ello, en criterio de este Colegio de Jueces, pese a que el artículo 84 de la Ley N.º 7410 dispone que, "...una vez preparado el informe correspondiente, el Departamento Legal recomendará alguna medida y trasladará el asunto al Consejo de Personal para que lo resuelva en primera instancia...", no debe interpretarse esto como una primera instancia administrativa recursiva, pues esto implicaría facultar a la Administración Pública a realizar actos que no estén autorizados en el ordenamiento jurídico según la escala jerárquica de las fuentes, y con ello incurrir en una violación evidente del principio de legalidad, y en este caso, al numeral 140 inciso 1) de la Constitución Política.

Nótese que el numeral 84 aludido, es claro al establecer que el Departamento Legal del MSP, será el encargado de instruir el procedimiento, y que una vez terminada la instrucción respectiva, recomendará al Consejo de Personal la medida disciplinaria correspondiente. Ahora bien, en caso de que el Departamento Legal recomiende un despido sin responsabilidad patronal, como sucedió en este asunto, este artículo 84 debe relacionarse con el canon 55, ambos de la Ley General de Policía, y lo que corresponde entonces, es que el Consejo de Personal recomiende lo que considere oportuno y lo eleve al Ministro, para que sea éste, como autoridad máxima suprema del ente ministerial y único con competencia, quien dicte el acto final de despido, tal cual sucedió en el caso del señor Hidalgo Masís, por lo que no encuentra este Tribunal que exista ninguno de los vicios alegados, pues el procedimiento seguido a lo interno de la cartera ministerial es el que

está establecido tanto legal como constitucionalmente. Por otro lado, como lo indica el citado artículo 84, el acto final podrá ser impugnado por el afectado, dentro de los tres días posteriores a la notificación del mismo, pero dicha norma no dispone de manera clara y expresa, que las recomendaciones de despido que emita el Consejo de Personal, tengan recurso de revocatoria o apelación. Tales actos deben ser catalogados como de trámite o actos preparatorios, es decir, no poseen efecto propio, por lo que resultan incapaces de crear situaciones jurídicas favorables o desfavorables, pues sólo la resolución final del Ministro es la que posee el carácter de acto final con efecto propio y la que a la postre, es capaz de agotar la vía administrativa.”

VII.- No ha lugar al reparo planteado. Comparte este Tribunal de Casación la postura sostenida por los jueces de instancia. Es de mérito informar, que los precedentes invocados por el casacionista no son compartidas por la actual integración de esta Cámara, por las razones que de seguido se explican. Aún y cuando el procedimiento regulado en los numerales 55 inciso d) y 84 de la LGP, establecen una suerte de doble instancia resolutive, en realidad es solo la resolución a cargo del Ministro del ramo la que posee el carácter de acto final con efecto propio. **De la letra de los preceptos cuya interpretación se ataca, se extrae el carácter preparatorio de esa primera instancia. Tómese en cuenta, a pesar de que el precepto 84 de cita dispone que lo resuelto por el Consejo de Personal podrá ser recurrido ante el Ministro, es claro que lo dispuesto por esa instancia carece de eficacia jurídica, pues, aún en el supuesto de que tal resolución no sea impugnada por el interesado, persiste la obligación de remitirla al superior (Ministro), quien resuelve definitivamente el asunto agotando la vía administrativa. Desde esa óptica, lo dispuesto por el referido Consejo reviste las características de un acto previo de recomendación, no impugnabile en sede judicial, toda vez que no alcanza carácter de acto final en sede administrativa, ya que, aún y cuando no sea impugnado, tal contenido dispositivo deberá remitirse siempre ante el despacho ministerial para**

su resolución definitiva. Valga resaltar, el acto contenido en la recomendación emitida por el Consejo de Personal prepara la adopción de otro, el cual recibe el calificativo de final o definitivo, por ello aquel primero no es susceptible de impugnación (artículos 36.c y 120.1 del CPCA). Así, tratándose de vicios de actos preparatorios en sentido estricto, la impugnación debe realizarse en conjunto con la del acto final (precepto 163.2 LGAP). (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2008)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000058 - 2023.

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se decreta prescripción por no apertura de procedimiento luego de comunicados los resultados de la investigación preliminar.
- **RESUMEN:**

En el caso se analiza la prescripción que se declaró con lugar en un proceso administrativo como consecuencia de que no se realizó el traslado de cargos dentro del mes posterior en que la Administración recibió el informe de la investigación preliminar:

Ahora bien, en el marco conceptual que antecedió al análisis del caso concreto, se indicó lo siguiente: “Es de recordar que la investigación preliminar, como acto previo al procedimiento administrativo, tiene por interés evidenciar posibles situaciones que puedan originar responsabilidad administrativa e individualizar e identificar a los presuntos funcionarios responsables (...) La Ley General de la Administración Pública, no cuenta con una disposición expresa donde se señale el momento a partir del cual se tendrá por iniciado el procedimiento administrativo, pero se ha entendido a partir de los ordinales 140,239 y 240 ibídem, con relación al 296 del Código Procesal Civil, norma vigente al momento que acontecieron los hechos objeto del presente proceso (actualmente es el artículo 36.2 del actual Código Procesal Civil), que con la notificación de la respectiva resolución que contiene el traslado de cargos se tiene por iniciado; en el entendido que dicho

acto formaliza la imputación al investigado, traba la relación jurídico procedimental, con expreso señalamiento de las conductas reprochables, circunstanciadamente esbozando los aspectos de modo, tiempo y lugar, prueba de cargo, derechos que le asisten, entre otros”. Luego, al pronunciarse sobre el fondo del asunto, **el Tribunal afirmó que, por medio del oficio en mención - DF-640-2012 de fecha 6 de setiembre de 2012 -, se individualizó a la funcionaria involucrada y la Dirección de Farmacia le puso en conocimiento a la Directora de Enfermería de la eventual falta cometida, “...haciendo mención del modo, tiempo y lugar de la supuesta infracción cometida, lo que implica que desde ese momento, contaba con los suficientes elementos de juicio para iniciar el procedimiento administrativo (...) Sin embargo, la resolución administrativa de las catorce horas del 6 de noviembre de 2012, contenida en el oficio D.ENF-0546-2012 de la Dirección de Enfermería, que da inicio al procedimiento administrativo y formula el traslado de cargos a la señora Picado Díaz, le fue notificado hasta el 17 de noviembre de 2012, habiendo transcurrido más del plazo del mes...”. Como se ve, no es cierto, como lo afirma la recurrente que, en criterio del Tribunal, basta la sola individualización de la persona a la que se atribuya alguna infracción, para iniciar el procedimiento. Claramente, en la sentencia se indica que esto era procedente en el tanto la Dirección de Enfermería ya había sido puesta en conocimiento, además, de las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la presunta falta, desde que recibió el oficio DF-640-2012 de fecha 6 de setiembre de 2012. En consecuencia, según el juicio de ese órgano colegiado, a partir del recibido de la documentación referida la Administración contaba con elementos suficientes para iniciar el procedimiento. (...) En ese orden de ideas, si la Directora de Enfermería recibió, desde el 17 de setiembre de 2012, el oficio DF-640-2012, en el que se le informaba de los hechos que presuntamente había cometido la señora Picado Díaz, era a partir de entonces que estaba en conocimiento de los mismos, siendo este el**

momento que determinó el inicio del cómputo del plazo prescriptivo de un mes aplicado – plazo que no ha sido cuestionado -. Por ende, para el 06 de noviembre de ese mismo año, cuando se emitió y notificó el traslado de cargos, ya había operado de sobra el plazo mensual aludido. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00238 - 2021)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00063 – 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Estado y el Consejo Técnico de Aviación Civil
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Faltas al deber de probidad
- **RESUMEN:**

En el fallo, una funcionaria fue sancionada con base en faltas al deber de probidad por la ausencia de información en la computadora que tenía asignada para sus labores y por no haber entregado un respaldo de los datos contenidos en ella cuando se le trasladó; para esto, no se le precisó que se le endilgaban faltas propias de la LCCEIFP, por ello, no se le pudo aplicar el plazo de presión de 5 años:

En sus recursos, tanto el Estado como el Cetac se limitan a afirmar que sí; no obstante, no explicitan las razones por las cuales debe entenderse que las varias conductas imputadas (ausencia de información en la computadora y no haber entregado el respaldo de los datos en ella contenido, imagen 111 del expediente) y aquella por la cual se le sancionó (no entregó oportunamente respaldo de los archivos cuando se le solicitó, sino que lo hizo tiempo después) constituyen infracción al deber de probidad, que es lo que exclusivamente asevera el Estado en el recurso fue referido en el traslado de cargos; en lo cual se adiciona que visto dicho acto de traslado de cargos (imágenes 103 a 109 del expediente), en este se citan únicamente el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio, entre ellos, en efecto, el mandato 133 del deber de probidad, el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, sin mención siquiera a la LCCEIFP, a la Ley de Control Interno o LOCGR. Con lo cual se hace ver al Cetac que la normativa de control

interno ni de Hacienda Pública fue referida en el traslado de cargos como alega. Al no argumentarse en sendos recursos con precisión porqué motivo la conducta sancionada resultó en un incumplimiento al deber de probidad, que la premisa a partir de la cual sostiene el Estado la aplicación del plazo prescriptivo de 5 años de la LOCGR y la única que se mantendría al Cetac, los agravios resultan estériles para quebrar el fallo, pues no puede este Tribunal de Casación suplir esa falencia.

Al respecto de dicho fallo, consideramos se disiente de la decisión tomada, pues consideramos que las leyes son de orden público, por lo que aún y cuando el Estado no haya hecho referencia directa a la ley de probidad, aun así en la intimación y en la decisión adoptada si se señalaron faltas a dicho deber; por ello, y por el principio de la búsqueda de la verdad real de los hechos, es que se debió considerar que dicha prescripción era de 5 años. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00017 - 2024)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000075 – 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Plazo de prescripción para la apertura del procedimiento administrativo:
- **RESUMEN:**

El casacionista alega que se dio la prescripción mensual, pues no se abrió el proceso dentro del mes en que se recibió la denuncia; al respecto, la Sala no le da la razón en virtud de que explica que cuando se requiere una investigación preliminar, el plazo del mes corre desde el momento en que se encuentra listo el informe de la investigación preliminar, y el momento en que se hace el traslado de cargos, así señala:

III.- Como acertadamente lo señaló el colegio de jueces, en varias oportunidades ya **este Tribunal de Casación ha reiterado el criterio de**

que, en aquellos casos donde se requiere llevar a cabo una investigación preliminar de previo a la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, el plazo mensual de prescripción regulado en el artículo 414 del Código de Trabajo (otrora precepto 603) comienza a computarse a partir del momento cuando el resultado de esa indagación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para ejercer la potestad disciplinaria, siempre en el entendido de que las evidencias sean recolectadas en un tiempo **razonable** (entre otras, pueden consultarse las sentencias nos. 53-F-TC-2020 y 66-F-TC-2020). Contrario al razonamiento planteado por la casacionista, no existe diferencia sustancial entre el contenido de ambas normas, de manera que la interpretación jurisprudencial esbozada en torno al ya derogado artículo 603 se mantiene vigente para la adecuada aplicación del numeral 414 ibídem. El precepto 603 disponía: “Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria”. En idéntico sentido, la norma vigente establece: “Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos causales. // En caso de que la parte empleadora deba cumplir un procedimiento sancionador, la intención de sanción debe notificarse al empleado dentro de ese plazo (...)”. En lo que al agravio interesa, nótese que ambas normas refieren al “conocimiento” de los hechos causales de la corrección disciplinaria, como punto inicial del cómputo del plazo extintivo. No resulta de recibo la interpretación propuesta por la recurrente, en cuanto a que el artículo 414 dispone que la intención de

sancionar (entiéndase el auto de apertura del procedimiento) debe notificarse al funcionario dentro del plazo mensual contado a partir del recibo de la denuncia, sin que interese la tramitación de una eventual investigación preliminar. **De la literalidad de la norma se desprende claramente que la notificación del auto inicial del procedimiento debe darse dentro del plazo mensual contado a partir de que la Administración tiene conocimiento de los hechos causales de la infracción disciplinaria. Es decir, desde que el órgano competente para sancionar tiene conocimiento objetivo y circunstanciado del cuadro fáctico eventualmente constitutivo de falta disciplinaria, de manera tal que se encuentre en facultad de emprender el ejercicio de su potestad sancionatoria contra el funcionario investigado, mediante la notificación de un traslado de cargos que se ajuste a los requerimientos propios del debido proceso, desarrollados por la jurisprudencia de este Tribunal de Casación y de la Sala Constitucional.** En ocasiones, el conocimiento de los hechos no viene dado automáticamente por la recepción de una denuncia, y no se trata de faltas disciplinarias de mera constatación, sino que se requiere una etapa de investigación previa, que permita deslindar los contornos fácticos de lo que habrá de ser objeto de intimación, y de eventual sanción. En esos casos, el órgano sancionador competente obtiene conocimiento objetivo de los hechos pasibles de investigación, una vez que recibe el informe final de la investigación preliminar, de manera que, es a partir de ese momento cuando se computa el plazo mensual de prescripción previsto para que comunique al interesado la intención de instaurar un procedimiento disciplinario tendiente a sancionarle. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00134 - 2022)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000078 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** MEP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción en materia administrativa

- **RESUMEN:**

En el caso se discute el plazo de prescripción aplicable para una funcionaria del MEP que fue sancionada con el despido por salir de viaje fuera del país durante movimiento de huelga; al respecto, se consideró que esto era una falta a la LCCEIFP, y consecuentemente se interpretó que su actuación no estaba prescrita, pues de conformidad con dicha ley. Las faltas al deber de probidad de los funcionarios públicos prescriben a los 5 años:

Al respecto este Tribunal, coincide con la postura esbozada en el voto de minoría en el tanto la normativa aplicable en el sublite no resulta ser la del Código de Trabajo, sino que le son aplicables las reglas contenidas en ley especial. No cabe duda alguna que, del traslado de cargos, claramente se le imputaron a doña Melisa infracciones al deber de probidad, las cuales están sujetas al plazo de prescripción previsto en el cardinal 71 de la LOCGR. Nótese que en dicho traslado, literalmente se le atribuyó "...en su condición de Auxiliar Administrativa del Colegio (...) valiéndose del movimiento de Huelga Nacional que inició el 10 de setiembre de 2019, usted salió del país sin contar con justificación para ello por motivo o razón ajena a la huelga, durante el periodo comprendido entre el 05 de octubre al 16 de octubre del 2018, (...) quebrantándose con ello, el deber de probidad, buena fe, lealtad y confianza que rige la relación laboral con este Ministerio. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00114 - 2018)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000088 – 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Municipalidad de la Unión
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Plazo de prescripción especial en asunto de Hacienda Pública.
- **RESUMEN:**

Este caso versa sobre un funcionario municipal que aprovechó su cargo para realizar una construcción en casa de su esposa (en la cual además él residía), el

funcionario reclamaba que se le debía aplicar el régimen de prescripción mensual, empero, se consideró que lo que había realizado eran faltas contra la Hacienda Pública, por lo que se le debía aplicar la prescripción de la LOCGR:

En la actualidad, el cardinal 71 de la LOCGR dispone: “Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas: **a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho. b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio -entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años**, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo. // La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo. // Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo. // Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada”. **En virtud de esa reforma, no sólo se aumentó el plazo de prescripción de 2 a 5 años, sino también se eliminó el concepto de “servidor de la Hacienda Pública”. Es decir, se pasó de un régimen subjetivo, en el cual se valoraban las especiales condiciones del servidor (funcionario o no de la Hacienda Pública), a uno objetivo, donde el plazo prescriptivo aplicable al funcionario público (en el sentido del numeral 111 de la Ley General de la Administración Pública) se define no sólo por su carácter**

de tal, sino por la naturaleza misma de la conducta que se estima constitutiva de falta. Esto es, si la falta intimada rebasa la responsabilidad disciplinaria simple y se encasilla dentro de las infracciones previstas en la LOCGR, o bien en el ordenamiento de control y fiscalización superior. Se trata entonces de un régimen particular, que establece reglas especiales de prescripción, las cuales se sobreponen al régimen general aplicable en materia de empleo público (teoría de los preceptos 44 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, Ley 8422; 43 de la Ley General de Control Interno, Ley 8292; y 71 de la LOCGR, Ley 7428)....” (Sentencia número 117-F-TC-2018 de las 12 horas 04 minutos del 12 de setiembre de 2018, en igual sentido la res. 177-F-TC-2019 de las 10 horas 15 minutos del 31 de octubre de 2019). A efecto de establecer cuál es la norma del plazo de prescripción aplicable a la especie, en la sentencia impugnada se indicaron los cargos endilgados al actor, mismos que constan en la transcripción de la sentencia realizada en el considerando anterior. Al respecto, en el traslado de cargos, realizado en sede administrativa, se le atribuyó al actor que, aprovechándose de su cargo, realizó una obra constructiva en la propiedad de su esposa, donde él reside actualmente, sin cumplir con los requisitos que establece la ley, aun cuando los deberes consignados como funcionario municipal en el departamento de Desarrollo y Control Urbano, así como el deber de probidad consignado en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito de la Función Pública, le obligaban a observar en todo momento el principio de legalidad, máxime que el cargo que ocupaba le confería la misión de vigilar la observancia de la Ley de Construcciones, Planificación Urbana y demás normativa relacionada con el ordenamiento urbanístico y quien, no solo debe dar el ejemplo de observancia de dichos preceptos, sino también garantizar a la ciudadanía la imparcialidad y transparencia, en el ejercicio de su cargo sin obtener un beneficio propio, por lo que debió cumplir con el marco legal, al realizar las obras constructivas en su casa de habitación. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2006)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000096 – 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones acerca del plazo del órgano director para presentar informe de conclusiones. *No se especifica ningún origen.*
- **RESUMEN:**

En el caso, un funcionario de la CCSS es despedido por medio de un procedimiento administrativo por acoso sexual; en medio de esto el trabajador acude a la jurisdicción señalando que el órgano director excedió el plazo de dos meses para emitir las conclusiones a trasladar al órgano decisor. Al respecto, el trabajador alegaba que la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS, establecía un plazo máximo de dos meses para emitir el informe.

Sobre esto, el Tribunal de Casación señala que dicha normativa se refiere a un plazo ordenatorio y no perentorio, por lo que, el plazo de prescripción de un mes se aplica solamente para el órgano decisor:

Artículo 132 de la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS: El Órgano Director tendrá un plazo de dos meses a partir de su nombramiento para presentar el informe de conclusiones, salvo que por causas no imputables a éste o por alguna razón o complejidad en la investigación se prorrogue la instrucción, de conformidad con lo que establece al efecto la Ley General de la Administración Pública.

Tal plazo tiene una clara vocación ordenatoria, no perentoria, en tanto reconoce expresamente la posibilidad de que la fase de instrucción se extienda, merced a las averiguaciones y diligencias que deban realizarse. Si bien el precepto no fija específicamente el plazo que tiene el órgano director para emitir ese Informe de Conclusiones, un elemento determinante de la prescripción -en todas sus manifestaciones- es que el titular de un derecho -en este caso una potestad pública- esté en posibilidad de ejercitarle o hacerle valer, situación que sólo se presenta para el órgano decisor a partir del

momento en el cual le es trasladado el expediente junto con el Informe de Conclusiones. De previo a ello no estará en posibilidad material de ejercitar su competencia o, si se prefiere, estará imposibilitado de hacerlo, al no contar con los autos y antecedentes indispensables para formar su voluntad.

RESOLUCIÓN: N.º 000130-F-TC-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Señala diferencia entre tribunal contencioso y tribunal de casación respecto al instituto de la caducidad y prescripción.
- **RESUMEN:**
 - La resolución se enmarca en una clara diferencia de criterios entre el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda y el TCACH, sección sexta.
 - La resolución en sí se enmarca sobre un asunto referido una sanción que se interpuso a una funcionaria de la CCSS, en la que cual la Administración dilató en ejecutar la sanción impuesta.
 - En primer lugar, es de valía para esta investigación señalar la diferenciación que el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda realiza referente a las diferentes etapas del proceso en el ejercicio de la potestad disciplinaria:
 - “En la decisión inicial, este Tribunal indicó que, de cara a analizar el ejercicio de la potestad disciplinaria, desde el plano del elemento temporal, era menester establecer diversos momentos dentro de esa dinámica, a saber: **a) Apertura del procedimiento:** fase en la cual, a juicio de esta Cámara, **opera un plazo de prescripción de un mes (art. 603 del Código de Trabajo, actual 414 de esa normativa)**, salvo norma en contrario. En tal supuesto, el dies a quo opera desde el momento en que el titular de la potestad se encuentre en posibilidad objetiva de conocer los hechos sancionables y puede instruir el procedimiento de rigor. Ergo, en ocasiones, el ejercicio de

esa potestad requiere de acciones preparatorias que generen insumos sustanciales para la apertura de la causa, lo que justificará la investigación preliminar, supuesto en el cual, es desde la recepción del informe respectivo que permita individualizar hechos e imputar presuntos responsables, que correría ese lapso; **b) Tramitación del procedimiento:** fase regida por el canon 261 de la LGAP, salvo norma especial, **con plazos ordenatorios de dos meses, y en cuya inercia puede operar la figura de la caducidad del procedimiento prevista en el mandato 340 de la LGAP, sin perjuicio de infracciones a la máxima de justicia administrativa pronta y cumplida;** **c) Dictado del acto final:** que corresponde a la etapa en la que, el jerarca administrativo, titular de la potestad, emite el acto que decide el procedimiento, sea, imponiendo la consecuencia jurídica disciplinaria o cualquier otra que suponga culminación del trámite. **Salvo norma especial, estima este Tribunal que en ese ámbito opera una prescripción mensual (art. 603 del CT, actual 414 de esa normativa),** desde el momento en que el jerarca tenga los insumos en el expediente que le permitan, de manera objetiva, emitir su voluntad final. Ergo, cuando existan deficiencias dentro de las fases previas del procedimiento, de suerte que, el jerarca requiera de insumos adicionales para sustentar su decisión, siempre que sean de mérito y no una estratagema para dilatar la emisión del acto, el plazo corre desde la completez de esos presupuestos; y **d) Ejecución del acto firme:** que consiste en el término para ejecutar el contenido del acto sancionatorio de disciplina, regido actualmente por la figura de la caducidad de un año, según ordinal 416 del Código de Trabajo, salvo norma en contrario.” (Lo resaltado es del original). Luego, en el considerando VII, “Sobre el plazo (término) para emitir el acto final”, insistió en aludir a la “prescripción en el ejercicio de la potestad de dictado del acto final”. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

En resumen, el Tribunal maneja dichos plazos así:

- **Apertura del procedimiento:** Opera un plazo de prescripción de un mes (art. 603 del CT, actual 414 de esa normativa), salvo norma en contrario.
- **Tramitación del procedimiento:** con plazos ordenatorios de dos meses, y en cuya inercia puede operar la figura de la caducidad del procedimiento prevista en el mandato 340 de la LGAP, sin perjuicio de infracciones a la máxima de justicia administrativa pronta y cumplida
- **Ejecución del acto firme:** que consiste en el término para ejecutar el contenido del acto sancionatorio de disciplina, regido actualmente por la figura de la caducidad de un año.

Otro dato para señalar de esta resolución es la clara diferencia de criterios en la materia entre la sección sexta y el Tribunal de Casación, así, señala el primero:

[...] Es decir, ese desarrollo se entiende referido, con exclusividad, al lapso con que cuenta el jerarca administrativo para adoptar el acto final dentro del procedimiento, lo que se corresponde, se insiste, a la fase c) desarrollada por esta Sección VI. Esto es relevante en este caso ya que, no podría entenderse que el tratamiento que hace la instancia casacional se refiera a un término total para el ejercicio de la potestad disciplinaria, considerada desde el conocimiento de la falta y hasta la decisión final, pues en tal caso, el cumplimiento del mes para adoptar el acto final que dispone la consecuencia sancionatoria, sería materialmente imposible de cumplir. [...] Ergo, **para este Tribunal, la comprensión integral del fallo casacional ha de realizarse en orden al agravio analizado, según se ha indicado. En ese sentido, cabe señalar que, con el respeto de siempre, esta Sección VI estima que, en esa fase de emisión de acto final dentro del procedimiento, se está frente a un supuesto de prescripción. Empero, es claro y contundente que ha de imponerse, en este caso, la postura de la Sala Primera en ejercicio de las competencias de Tribunal de Casación, por lo que, para estos efectos, ha de analizarse el alegato de la accionante en la supuesta preclusión de la potestad para [sic] adoptar el acto final**

dentro de la causa administrativa, acorde al ordinal 603 del Código de Trabajo (actual 414). En esa dimensión, el Tribunal Casacional ha estipulado que la temporalidad regulada en esa norma, al margen de la denominación que realiza ese precepto (prescripción), se trata de una caducidad. Esto implica, como lo pone de manifiesto esa instancia superior, que se trata de una regulación normativa que impone un término (que no plazo) fatal para el ejercicio de una determinada conducta, que, para los efectos, consiste en la manifestación de voluntad administrativa del órgano decisor, en cuanto a la sanción a imponer, frente a las faltas intimadas. Tal caducidad, por ende, no se encuentra afecta a causales de suspensión o de interrupción, por lo que configura un espacio temporal límite para adoptar esa conducta, una vez que se haya puesto en conocimiento del titular de la competencia, el expediente respectivo. . (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

Es claro que la sección sexta del contencioso no está conforme con la interpretación de la Sala en su conformación de Tribunal Casacionista, respecto a que la figura aplicable en aquellos procesos en los que el órgano decisor adopta el acto final cuando ya cuenta con todos los elementos para ello; y señala -con lo cual están de acuerdo los redactores de este trabajo final de graduación- que la nueva normativa laboral (414 del CT) es clara respecto a que corresponde a un plazo de prescripción.

No obstante, y en obediencia a su superior, la sección sexta aplica la figura de la caducidad en el proceso en sí.

Por su parte, la Sala (en la conformación dicha), explica por su parte en razones un tanto confusas, que la Sección Sexta no yerra en aplicar la figura de la caducidad -pese a que la están aplicando en observancia de lo señalado previamente por la propia Sala-; y fundamenta por qué en este proceso el plazo se debe interpretar de caducidad y no prescripción (conforme a la nueva normativa). Es menester señalar -antes de citarla- que esta explicación de la Sala resulta contradictoria, pues señala por qué debe entenderse como un plazo de caducidad, para finalmente señalar que en el caso de todas formas no aplica la caducidad:

En la sentencia no. 48-F-TC-2019 de las 10 horas 10 minutos del 03 de abril de 2019, este órgano casacional anuló el primer fallo recaído en esta lite. **En esa oportunidad, se emitió pronunciamiento sobre la naturaleza del plazo previsto en el precepto 603 del Código de Trabajo, precisando que el mismo es de caducidad. Así, por haberlo aplicado el Tribunal Contencioso como uno de prescripción, se dispuso el reenvío del expediente, a dicho órgano de instancia, a efectos de que se pronunciara como en Derecho corresponde.** Ahora bien, en otras múltiples resoluciones, esta misma cámara ha señalado que el plazo contenido en el precepto referido – aplicable en la especie, por anteceder el conflicto a la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral – es, efectivamente, de caducidad. Entre otros antecedentes, consúltense los votos no. 31-F-TC-2021 de las 09 horas 15 minutos del 11 de febrero de 2021; 158-F-TC-2021 de las 09 horas 03 minutos del 26 de agosto de 2021; 239-F-TC-2021 de las 09 horas 04 minutos del 30 de noviembre de 2021; 246-F-TC-2021 de las 09 horas 04 minutos del 30 de noviembre de 2021. En la especie, **resulta oportuno precisar en qué momento inicia el cómputo del plazo y de qué manera la Administración actúa en tiempo.**

No debe olvidarse que el artículo 603 del Código de Trabajo, en su versión previa a la entrada en vigencia de la Ley no. 9343 - la que trasladó dicho mandato al canon 414, incluyendo una previsión propia del procedimiento administrativo sancionatorio -, era una norma diseñada para relaciones laborales comunes. De tal modo, su aplicación al empleo público, no podía ser sin más, sino que debía ser realizada conforme a las reglas y principios del Derecho Público y Administrativo. La diferencia esencial entre el despido en las relaciones laborales particulares y en el régimen estatutario, radicaba en que, en el segundo caso, es menester realizar un procedimiento administrativo para determinar la verdad real de los hechos. **Por esa razón, esta cámara, y la Sala Segunda, han coincidido en que la apertura del procedimiento administrativo, con la debida notificación del traslado de**

cargos, dentro del mes previsto legalmente, excluye la perención de la potestad disciplinaria, con ocasión del fenecimiento del lapso de tiempo previsto en el artículo 603 ibídem. **Debe acotarse que, en el fallo no. 48-F-TC-2019, antes dictado en esta lite, se dijo: “La norma establece un plazo que puede ser finalizado por un único acto, la decisión de despedir o disciplinar las faltas de los trabajadores el patrono puede ejercerla en un plazo definido de un mes, no da posibilidad a interrupciones ni suspensión de ese ejercicio, por ello se está ante un plazo de caducidad”.** Sin embargo, también se indicó: “...la actuación de la Administración de conformar una Comisión y llevar a cabo la investigación preliminar, para el caso era necesaria, le permitió tener certeza de los hechos y la conducta atribuible a la investigada, y a partir de que se rindió el informe -el 20 de julio del 2010- debía entonces iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio, el que efectivamente se instaura en fecha 04 de agosto del año 2010, es decir dentro del mes previsto en el numeral 603 del CT. Lleva razón el casacionista, el agravio debe ser acogido prospera el recurso en ese extremo”. Nótese, entonces, conforme a lo que ya este órgano antes indicó en esta lite, así como en su Jurisprudencia reiterada, contenida, entre muchos otros, en los votos no. 27-F-TC-2022 y 31-F-TC-2021 y 102-F-TC-2022 de las 10 horas 05 minutos del 29 de abril de 2022, debe entenderse que la Administración manifiesta su voluntad de ejercer su potestad disciplinaria cuando dicta el traslado de cargos correspondiente a la presunta infracción administrativa. Así, una vez iniciado el procedimiento, salvo norma especial en contrario, **la inercia administrativa se regula por los institutos propios del Derecho Administrativo, como lo es la caducidad del procedimiento, regulada en el canon 341 de la LGAP. Por ser un plazo de caducidad, entonces, el que resulta aplicable a esta suerte de relaciones, al socaire del otrora numeral 603 del CT, no es procedente computar el plazo perentorio mensual nuevamente, desde que se emite la recomendación del órgano director, pues ello conllevaría, implícitamente, aplicar las reglas de la prescripción, cual es el caso de**

la interrupción, pues se estaría concediendo dicho efecto a la apertura del procedimiento, así como un efecto suspensivo a su tramitación, misma que finalizaría con la emisión de la recomendación. . (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

A continuación, la Sala señala que la Sección Sexta aplicó mal la caducidad, ello por referirla a la normativa del CT, y no por fundamentarla en la integralidad normativa en referencia a las reglas del CPCA para esta figura, lo cual a juicio de los redactores de este trabajo no es comprensible respecto al efecto o consecuencia de fondo que ello conlleva:

Reconocer tal postura no es, ni más ni menos, que concebir el instituto como una prescripción, lo que ya ha sido zanjado en esta lite, desde el primer pronunciamiento emitido por este órgano casacional. **En ese orden de ideas, la Sala considera que se equivoca el Tribunal al sancionar el tiempo que demoró la Administración en dictar el acto final, desde que recibió el informe de recomendaciones del órgano director, declarando la caducidad de la potestad disciplinaria, a tenor del ordinal 603 del CT.** Tal disposición devino en inaplicable desde que se dictó la apertura del procedimiento, momento a partir del cual la Administración debía actuar conforme a las normas de eficiencia y celeridad del procedimiento propias del Derecho Administrativo. **Particularmente ilustrativo resulta el voto 102-F-TC-2022, antes referido. En este, se dijo: “Valga advertir, ese cuerpo normativo no contiene mayor regulación en cuanto al procedimiento disciplinario a efecto de imponer sanciones a los trabajadores, pues según se indicó, en lo de interés, solo estipulaba el plazo para iniciar la acción (un mes, ordinal 603). Por consiguiente, conforme con el principio de autointegración normativa del derecho administrativo (mandato 9 de la LGAP), en ausencia de disposición especial que regule la materia (entiéndase las etapas siguientes del procedimiento, llámese: tramitación e imposición de la sanción y su ejecución), resulta necesario aplicar los plazos y términos establecidos**

por el Libro Segundo de la LGAP; en particular aquellos referidos al procedimiento ordinario administrativo (cardinal 366 ibíd). Así las cosas, al amparo de los mandatos 261 y 340 de la LGAP el procedimiento debe tramitarse dentro de los dos meses posteriores a su iniciación, además, cuando este se paralice por más de seis meses en virtud de causa imputable a la Administración que lo haya iniciado, se producirá su caducidad. Téngase en cuenta, la recomendación de sanción y el dictado del acto final hacen parte de la tramitación del procedimiento. Conviene resaltar, el hecho de sobrepasar los plazos fijados en las normas de cita no supone, per se, la nulidad de lo actuado, ni mucho menos inhibe a la Administración para ejercer la competencia debida y dictar el acto final, al tratarse de plazos ordenatorios. En relación consagra el precepto 329 de la LGAP: “1. La Administración tendrá siempre el deber de resolver expresamente dentro de los plazos de esta ley. 2. El no hacerlo se reputará falta grave de servicio. 3. El acto final recaído fuera de plazo será válido para todo efecto legal, salvo disposición en contrario de la ley”. Al respecto puede consultarse la sentencia de la Sala Primera no. 000608-F-S1-2012 de las 11 horas 55 minutos del 16 de mayo de 2012. Cabe agregar, la referida demora no implica la caducidad del procedimiento, la cual, únicamente, se produce cuando éste se paralice por más de seis meses consecutivos (canon 340 de la LGAP). Asimismo, los efectos procedimentales de la caducidad requieren que se haya solicitado o declarado dentro del procedimiento, precisamente para ponerle fin. Lo anterior conlleva a que la decisión administrativa dictada luego de una inercia de seis meses atribuible con exclusividad a la Administración, cuando no se haya alegado o declarado, sea totalmente válida. En ese sentido véase el fallo de la Sala Primera no. 1001-A-S1-2013 de las 16 horas 15 minutos del 1° de agosto de 2013. Queda claro, la única sanción establecida por el ordenamiento jurídico administrativo (concretamente: LGAP), en caso de incumplimiento a los referidos plazos ordenatorios, lo es la caducidad del procedimiento, condicionada a la

paralización de éste último por más de seis meses y que, el administrado así lo reclame en sede administrativa, pues la posibilidad de hacerlo posteriormente estaría precluída”. Conforme a lo expuesto, lleva razón el recurrente cuando reprocha que, en criterio del Tribunal, si el órgano decisor no falla dentro de un mes de recibido el informe de conclusiones, pese a tener dudas sobre los alcances de la recomendación, el acto final deviene en nulo por haber operado la caducidad de la potestad disciplinaria. En todo caso, le asiste mérito también cuando reclama el criterio del a quo, según el cual las aclaraciones que realizó el órgano decisor “...no se refieren a precisiones de hechos, sino a justificaciones y explicaciones de las conclusiones dadas por el órgano director, de suerte que no se observa como limitan la posibilidad de emitir el criterio final...”. **A diferencia de lo que afirma el Tribunal, estima la Sala que es un proceder diligente y plausible, el solicitar información adicional al órgano director, en caso de que el órgano decisor lo estime oportuno para formarse un mejor criterio. Así, que se exijan “justificaciones y explicaciones” no constituye, de ninguna manera, una actuación ociosa, innecesaria o injustificada.** Diverso sería el caso, claro, si se prueba que ello no tenía mayor utilidad o más fin que atrasar la adopción de la decisión; sin embargo, no es tal el caso. Por todo lo expuesto, también asisten buenos motivos al recurrente al reclamar la violación de los artículos 214 y 221 de la Ley General de la Administración Pública, pues la postura asumida por el Tribunal, tanto en lo referente al dictado del acto final, como a la posibilidad que tiene el órgano decisor de requerir información adicional al director, constriñe a la Administración de manera injustificada, lo que le impide adoptar las acciones necesarias para indagar la verdad real de los hechos. En ese sentido, el fallo recurrido debe ser casado, en el tanto declaró la caducidad de la potestad sancionatoria, como motivo de nulidad del acto administrativo cuestionado. . (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

De lo transcrito se infiere con mediana claridad que finalmente la Sala tuvo por válido el atraso en el dictado del acto final, pues para esta las actuaciones adicionales en que incurrió la administración si fueron justificadas y necesarias.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000188 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

"V.- El tema en discusión ya ha sido zanjado recientemente por este Tribunal: "IV. Esta Cámara fue del criterio, que **la interposición de los recursos ordinarios contra el acto impugnado, no tienen la virtud de suspender los efectos de su ejecución, conforme a las reglas impuestas en el artículo 148 de la LGAP, de tal manera, tampoco suspender el transcurso del plazo de caducidad, pues este no admite actos interruptores.** De tal manera, se consideró, el lapso anual al que se hace referencia en el artículo 39 inciso 1) del CPCA, se debía computar a partir de la notificación del acto final. Sobre esta línea pueden consultarse las resoluciones 122-F-TC-2015 y 73-F-TC-2015, todas de este Tribunal. No obstante lo anterior, bajo una mejor ponderación, se varió recientemente el criterio, según se puede verificar en resolución 86-F-TC-2019 de las 11 horas 8 minutos del 20 de junio de 2019, reiterada en el voto número 156-F-TC-2019 de las 15 horas 49 minutos del 17 de septiembre de 2019, la cual se expone a continuación. El artículo 36 inciso c) del CPCA estipula: "La pretensión administrativa será admisible respecto de lo siguiente: [...] c) los actos administrativos ya sean finales, definitivos o de trámite con efecto propio" [...] Finalmente, el artículo 39.1.a) dispone: "El plazo máximo para incoar el proceso será de un año, el cual se contará: a) Cuando el acto impugnado deba notificarse, desde el día siguiente de la notificación. [...]". De todo lo anterior es factible deducir que el legislador otorgó al justiciable dos opciones en los supuestos en que el agotamiento de la vía administrativa sea facultativa: 1- acudir de forma directa a la jurisdicción contencioso administrativa, reclamando en ese caso la revisión del acto final o aquel que

tenga tal efecto, sin necesidad de ejercer contra él, los recursos procedentes. En este caso se debe acudir a lo dispuesto en el canon 39.1.a) transcrito. 2- Optar por el agotamiento de la vía, donde la demanda podrá deducirse contra el acto definitivo, siendo este aquel frente al que no procede ulterior recurso y da por agotada la vía administrativa. Supuesto en el que aplicarían las reglas de los preceptos 31 y 33 referidos, según sea el caso. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00013 - 2024)

- **RESUMEN:**

El caso es sobre un funcionario judicial, al que se le abre un proceso disciplinario por acoso sexual y se le revoca el nombramiento a la persona, esta inicia un procedimiento en el que se falla a su favor y se anula el procedimiento administrativo sancionador impugnado. **La representación del Estado interpone recurso de casación y alega que el Tribunal que resolvió incurrió en un vicio debido a una contradicción entre lo peticionado por las partes y lo resuelto en sentencia refiriéndose al tema de la prescripción, lo cual no era peticionado por la parte actora. En el fallo se discute que la prescripción no puede ser revisada por oficio, sino que tiene que ser a petición de parte.** El órgano colegiado concluye al respecto que en ningún momento el Tribunal de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda acogió prescripción para la sentencia emitida este órgano no anuló el procedimiento por motivo de prescripción sino por caducidad, por lo que se concluye que dicho alegato no tiene fundamento alguno.

[...] Confrontada las pretensiones de la parte actora con lo resuelto en el fallo, no advierte este Órgano Colegiado que el Tribunal haya incurrido en el vicio acusado. **Si bien es cierto, como manifiesta la representación del Estado, el actor nunca pretendió se declara prescrita la potestad disciplinaria de la Administración, también lo es que el Tribunal, según se desprende del dispositivo de la sentencia impugnada, en ningún momento acogió prescripción alguna.** Las consideraciones del Tribunal

para anular el procedimiento administrativo sancionador impugnado en este proceso, se observa que en ningún momento fue la prescripción el fundamento de su decisión, sino la caducidad del plazo para la tramitación del mismo [...] Así, las cosas, es claro que el Tribunal no incurrió en incongruencia, pues en ningún momento declaró una prescripción, por lo que poco interesa que la defensa no hay sido opuesta. No llevando razón el recurrente, deberá rechazarse el cargo. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00013 - 2024)

La conclusión a la que llega el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda respecto a la figura de la caducidad es que el cómputo de plazo que opera para este caso en concreto es de un año, esto según canon 39 del CPCA. Según el análisis de las fechas en las que se realizó el trámite del procedimiento, se observa que la actora planteó la demanda dentro del plazo anual, por lo que se concluye que el recurrente no lleva razón en su planteamiento y por lo tanto se rechaza el cargo. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00013 - 2024).

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000215 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción en materia disciplinaria Ministerio de Seguridad Pública.
- **RESUMEN:**

Se discute sobre dilaciones indebidas en la etapa de investigación antes de abrir el proceso; se debe recordar que en materia policial la prescripción es de dos años según el artículo 87 de la LGP:

Artículo 83 (actual 87) de la Ley General de Policía. - Prescripciones:
Las faltas leves prescribirán en un mes y las graves, a los dos años. La

prescripción se interrumpirá cuando se inicie el procedimiento disciplinario. ()

Así, la resolución explica que durante la investigación preliminar previa se repitieron entrevistas, y se prolongó excesivamente por 20 meses en una según investigación preliminar antes de iniciar el proceso disciplinario, por lo que se consideró que la potestad disciplinaria había prescrito:

Ahora bien, en cuanto al tema de fondo, el eje central de la discusión radica en que el Tribunal consideró que la segunda investigación preliminar ordenada era innecesaria y que se consolidó como una dilación injustificada, por lo que el plazo de dos años transcurrió sobradamente. Esta Cámara concuerda con el Tribunal. En efecto, del análisis comparativo del estado del expediente, previo y posterior a la investigación preliminar, no solo se deriva que no existen elementos de relevancia probatoria, sino, además, como bien señala el Tribunal, en su tramitación también se dio una dilación excesiva e injustificada, puesto que lo que se realizó fue una repetición de entrevistas, en un periodo bastante prolongado de varios meses. La casacionista se opone a esta valoración indicando que esta sí era necesaria, en el tanto que aportó elementos nuevos. No obstante, en su embate no desarrolla cuáles fueron esos elementos, ni de qué forma incidieron en el trámite del proceso disciplinario, ni tampoco se explica las razones por las cuales se prolongó por alrededor de 20 meses antes del inicio del proceso disciplinario. A partir de lo anterior, no se observa yerro en el razonamiento del Tribunal, en cuanto a que al resultar abusiva e innecesaria la investigación preliminar, esta carece de la fuerza para suspender o interrumpir el plazo para iniciar la acción disciplinaria, resultando en efecto, gestionada fuera del plazo regulado en la norma. Por todo lo anterior, procede el rechazo del agravio. En consecuencia, al mantenerse lo dispuesto sobre la prescripción, resultan innecesario el conocimiento del otro reproche. (TRIBUNAL DE CASACIÓN

CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA,
RESOLUCIÓN N° 00047 - 2023)

Del año 2022:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00155 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** El plazo para sancionar y declaración de caducidad puede variar dependiendo del régimen disciplinario. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00155 - 2022).

• **RESUMEN:**

En esta sentencia, el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda afirman que “dependiendo del régimen disciplinario, podría ser diversa la regulación del plazo para ejercer la potestad sancionadora administrativa y para declarar caduco el procedimiento” (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00155 - 2022)

En el caso en cuestión, se está frente a faltas graves cometidas por funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública. Por dicha razón, es oportuno situarse en el régimen disciplinario especial de la LGP. Al acudir al artículo 83 (actualmente 87) de la LGP, se visualiza que la Administración Pública cuenta con dos años para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Sin embargo, es menester acudir a los artículos 414 del CT, 71 de la LOCGR (antes citados) y 211 de la LOPJ para determinar que, **por principio general, dicho plazo de dos años de prescripción inicia a correr desde el momento en que el órgano competente conoce de los hechos que**

pueden constituir una falta por parte del servidor público. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00155 - 2022)

Artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ): La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración. // Cuando se estimaren insuficientes los elementos de prueba para pronunciarse y hubiere proceso penal sobre los mismos hechos, la prescripción para aplicar la sanción disciplinaria se suspenderá. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1937)

La sentencia también hace referencia a la suspensión del cómputo de la prescripción. Señala expresamente que “iniciada la causa disciplinaria el plazo contenido en el cardinal 83 de la LGP se suspende”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00155 - 2022)

Ahora bien, la LGP se limita únicamente a señalar el plazo de prescripción de las faltas. Empero, es carente en cuanto a la regulación del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente a la imposición de sanciones a los miembros de las fuerzas de policía. Por tanto, se debe acudir supletoriamente al procedimiento ordinario administrativo regulado en la Ley General de Administración Pública, ya que, conforme al principio de autointegración normativa propio del derecho administrativo, en ausencia de disposición especial, se deben aplicar, en lo atinente, lo regulado en el Libro Segundo de la LGAP.

Finalmente, la sentencia realiza una diferencia entre la normativa aplicable según sea una relación de empleo público o privada. En caso de ser una relación laboral privada, corresponde la aplicación del CT, pero si es una relación laboral pública, se debe aplicar la normativa atinente a la Administración Pública, sea general o especial.

Se concluye que el Ministerio de Seguridad Pública ejerció la potestad disciplinaria y tramitó el procedimiento con arreglo a los límites temporales que le impone el ordenamiento jurídico. Por tanto, se declara con lugar el recurso.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00126 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Régimen disciplinario y plazo de prescripción de la potestad disciplinaria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00126 - 2022)
- **RESUMEN:**

En esta sentencia, se discute sobre el plazo de prescripción aplicable, sea el plazo de cinco años contemplados en los artículos 71 de la LOCGR, 43 de la LGCI y 44 de la LCCEIFP; en contraposición con el artículo 414 del CT cuyo plazo es de un mes.

Artículo 43 de la Ley General de Control Interno: Prescripción de la responsabilidad administrativa. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley, prescribirá según el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, de 7 de setiembre de 1994. // Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar prescribir la responsabilidad del infractor, sin causa justificada. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2002)

Artículo 44 de Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. - Prescripción de la responsabilidad administrativa.

La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley, y en el ordenamiento relativo a la Hacienda Pública, prescribirá, según el artículo 43 de la Ley General de Control Interno y el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, de 7 de setiembre de 1994. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2004)

El recurrente argumenta que es errónea la aplicación del plazo quinquenal contemplado en los artículos 71 de la LOCGR, 43 de la LGCI y 44 de la LCCEIFP. Según su criterio, lo acertado es aplicar el plazo tipificado en el artículo 414 del CT, con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de la norma más favorable.

Ante dicha alegación, el Tribunal de Casación señala que:

La imputación de cargos realizada al actor confluye en una eventual falta que corresponde al régimen sectorial del ordenamiento de control y fiscalización superior, de ahí que se encuentra sujeta al plazo de prescripción de 5 años. Según se observa, la conducta antijurídica por la que se le siguió el procedimiento sancionador al accionante encaja en los supuestos regulados en el canon 3 LCCEIFP por ser contraria a los deberes éticos y morales en la función pública. [...] Su conducta es una eventual violación del ordenamiento de control y fiscalización superior en perjuicio de la Hacienda Pública, la cual, por su naturaleza, está sujeta al plazo de prescripción especial que es el quinquenal, previsto en la LOCGR. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00126 - 2022)

En este caso en concreto, el actor hizo **uso de un documento adulterado para justificar una ausencia y obtener la remuneración de ese día.** Su actuación representa una **afectación a la Hacienda Pública, dado que su salario proviene de fondos estatales.** Por lo tanto, **ante faltas que violenten el deber de probidad**

(buena fe, lealtad, eficacia, eficiencia y responsabilidad) que deben seguir todos los funcionarios públicos, el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda establece la necesidad de aplicar el régimen de prescripción especial contemplado en la LOCGR, LGCI y LCCEIFP.

El recurso se declara sin lugar porque no ha transcurrido el plazo de prescripción quinquenal en el que encaja el caso en análisis.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00109 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** La prescripción no es declarable de oficio, como sí lo es la caducidad.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, la parte recurrente alega que el Tribunal Contencioso declaró prescrita la potestad disciplinaria de la Administración Pública, a pesar de que dicha figura no fue presentada a petición de la parte actora ni en el procedimiento administrativo disciplinario, ni en el contencioso administrativo (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2022).

A su criterio, ello representa una transgresión a los siguientes artículos de la LGAP.

Artículo 329, inciso 3 de la LGAP: El acto final recaído fuera de plazo será válido para todo efecto legal, salvo disposición en contrario de la ley. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

Artículo 340, inciso 2 de la LGAP: No procederá la caducidad del procedimiento iniciado a gestión de parte, cuando el interesado haya dejado de gestionar por haberse operado el silencio positivo o

negativo, o cuando el expediente se encuentre listo para dictar el acto final. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

El Tribunal de Casación corrobora lo alegado por el recurrente y afirma que la parte actora no alegó la prescripción de la potestad disciplinaria y fue el Tribunal Contencioso quien, de oficio, introdujo dicha discusión y además la plasmó en la sentencia del asunto. Aunado a ello, Tribunal de Casación estima que, se realizó una equiparación completamente errónea entre las figuras extintivas de la caducidad y la prescripción.

El Tribunal Contencioso parece hacer un parangón -jurídicamente improcedente- entre la figura de la caducidad de la acción y la prescripción del ejercicio de la potestad disciplinaria, pretendiendo que la segunda sea revisable y declarable de oficio, como lo es la primera. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2022)

En conclusión, esta sentencia es de gran relevancia **porque explica que la prescripción solo puede ser declarada a solicitud de parte, no de oficio**. Por tanto, el recurso se declara con lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00074 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción en materia administrativa, aspectos generales y alcances. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00074 - 2022)
- **RESUMEN:**

Se argumenta que, en sentencia anterior, operó la prescripción de la potestad disciplinaria del Estado, lo cual conllevó al pago de diversas prestaciones laborales, así como de costas procesales por parte del Estado hacia un determinado funcionario del Ministerio de Seguridad Pública. Sin embargo, el Estado se

encuentra inconforme con dicha resolución y decide interponer el presente recurso de casación.

En la sentencia recurrida, el Tribunal enfocó el estudio de la prescripción de la potestad disciplinaria, en relación con el tiempo transcurrido entre el momento en que el jerarca con potestad sancionatoria tuvo conocimiento objetivo y efectivo de la falta y hasta que se dio la comunicación del traslado de cargos al sujeto investigado. Para ello, valoró que, conforme el Reglamento del Departamento Disciplinario Legal, Decreto No. 28856 (vigente al momento de los hechos), el Departamento Legal Disciplinario era el órgano competente para iniciar el procedimiento administrativo contra el funcionario [...]. Ante este panorama, el tribunal consideró que se superó el plazo de dos años dispuesto en el artículo 83 de la Ley General de Policía. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00074 - 2022)

Ahora bien, el Tribunal de Casación señala los dos supuestos que son necesarios para que converja la figura extintiva de la prescripción, a saber.

En primer término, la inercia del titular del derecho o la potestad en hacerlos valer dentro del tiempo fijado por el ordenamiento jurídico al efecto y, en segundo lugar, que el sujeto contra quien se pretende el ejercicio de ese derecho o potestad reclame la prescripción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00074 - 2022)

El Tribunal de Casación señala que, en este caso, el accionante sí alegó la prescripción de la potestad sancionatoria, pero su enfoque fue errado, por la siguiente razón.

El accionante no alegó la prescripción de la potestad del Estado en relación con el tiempo que este tardó en emprender o dar curso al procedimiento administrativo. Su enfoque más bien estriba en que, a su parecer, el Estado perdió tal potestad porque la causa disciplinaria (desde la notificación del

traslado de cargos hasta la notificación del acto de despido), tardó más de dos años. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00074 - 2022)

A raíz de lo anterior, el Tribunal de Casación determina la existencia de un vicio de incongruencia. Así las cosas, la sentencia resulta interesante desde dos enfoques:

- A. Establece dos posibles escenarios en los que se puede dar la prescripción, el primero corresponde al plazo que transcurre entre la investigación preliminar y el curso del proceso; y el segundo, que se refiere al plazo propio de duración del proceso.
- B. Explica que para acoger una prescripción la alegación debe ser precisa sobre a cuál específica prescripción (la de que fase del proceso) se refiere; ello so pena de declarar una incongruencia.

Esta última parte, a juicio de los suscritos redactores nos resulta una interpretación excesivamente legalista.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00027 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción de las faltas de los funcionarios públicos que se desempeñan en el régimen policial. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00027 - 2022)
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, la casacionista alega que el cómputo del plazo de la prescripción encuentra su fundamento legal en el artículo 83 de la LGP-que actualmente es el numeral 87 del mismo cuerpo jurídico- y en los artículos 261 y 263 de la Ley General de Administración Pública (LGAP), cuyos plazos de

prescripción son de dos años. Empero, el Tribunal Contencioso basa la fundamentación de la sentencia en el numeral 414 del CT.

Artículo 261 de la LGAP: El procedimiento administrativo deberá concluirse, por acto final, dentro de los dos meses posteriores a su iniciación o, en su caso, posteriores a la presentación de la demanda o petición del administrado, salvo disposición en contrario de esta Ley. // Para tramitar la fase de revisión por recurso ordinario contra el acto definitivo habrá el término de un mes contado a partir de la presentación del mismo. // Si al cabo de los términos indicados no se ha comunicado una resolución expresa, se entenderá rechazado el reclamo o petición del administrado en vista del silencio de la Administración, sea para la interposición de los recursos administrativos procedentes o de la acción contenciosa en su caso, esto último en los términos y con los efectos señalados por el Código Procesal Contencioso-Administrativo. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

Artículo 263 de la LGAP: En el caso de suspensión de plazo por fuerza mayor, o si por cualquiera otra razón el órgano no ha podido realizar los actos o actuaciones previstos, dentro de los plazos señalados por los artículos 261 y 262, deberá comunicarlo a las partes y al superior dando las razones para ello y fijando simultáneamente un nuevo plazo al efecto, que nunca podrá exceder de los ahí indicados. // Si ha mediado culpa del servidor en el retardo, cabrá sanción disciplinaria en su contra y, si la culpa es grave, responsabilidad civil ante el administrado tanto del servidor como de la Administración. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

Ante este panorama, el Tribunal de Casación afirma que el derecho privado actúa supletoriamente cuando no existe una norma administrativa aplicable a un determinado caso. Sin embargo, al estar frente a un caso donde figuran como partes un funcionario público del Ministerio de Seguridad Pública y dicha figura ministerial, entonces corresponde la aplicación del régimen disciplinario especial aplicable a todos los cuerpos policiales del país, a saber, la LGP. En temas de prescripción, la

norma aplicable sería el 83 (actualmente 87) de dicho cuerpo jurídico y no el artículo 414 del CT.

A pesar de lo explicado anteriormente, el numeral 83 de la LGP (actualmente 87), **no prevé expresamente más plazos de prescripción a aplicar en las distintas etapas que conforman los procedimientos administrativos sancionadores.** Ante dicho panorama, el Tribunal de Casación estima que:

Esa eventual laguna normativa debe llenarse aplicando el referido plazo bianual. Esto, considerando que esa disposición indica, de modo genérico, que las faltas graves prescriben a los dos años. Por consiguiente, una vez notificado el Auto de Apertura, el plazo de dos años se interrumpe, dejando sin efecto el tiempo transcurrido anteriormente, para que inicie un nuevo cómputo de éste. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00027 - 2022)

Finalmente, a partir del análisis cronológico del cuadro fáctico en cuestión, el Tribunal de Casación determina que la sanción fue aplicada por parte de la Administración Pública cuando su potestad disciplinaria se encontraba vigente y el Tribunal Contencioso declaró prescrito el procedimiento disciplinario erróneamente. Por ello, se declara parcialmente con lugar el recurso (se acoge totalmente lo explicado en este resumen).

Del año 2021:

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000008 – 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** BANCO CRÉDITO AGRÍCOLA DE CARTAGO.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

V.- En el caso se análisis resulta de interés efectuar algunas precisiones respecto a los regímenes de responsabilidad disciplinaria de los funcionarios públicos, regulados en el Código de Trabajo (CT) y en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (LCGR), en lo que atiende al lapso

prescriptivo actuable a la potestad sancionatoria. Con anterioridad a la promulgación de la LOCGR, la disposición general aplicable fue el precepto 603 del CT por así disponerlo el canon 51 del Estatuto del Servicio Civil, -en la hipótesis de los servidores amparados por dicho régimen-. De ahí, los patronos contaban con un mes para sancionar sus faltas, que corría a partir de cuando se diera causa para la separación, o bien desde que se tuviera conocimiento de los hechos origen de la corrección disciplinaria. **Luego, mediante la Ley no. 7428 del 7 de setiembre de 1994, con el propósito de lograr un mejor y mayor control de la Hacienda Pública, y a fin de sancionar a quienes hicieran un mal manejo de ella, dispuso un régimen disciplinario diferente a los funcionarios de la citada Hacienda, y particularmente en lo referido al plazo de prescripción. El cardinal 71 de esa Ley lo fijó en dos años, desde el momento que se tuviera conocimiento demostrado de la falta,** para que el órgano competente iniciara el procedimiento disciplinario. Para esos efectos se reformó en cuanto a los funcionarios públicos, la norma 603 del CT y toda otra estipulación que se le opusiera. De ahí, **el lapso de prescripción se definió respecto al concepto de servidor de la Hacienda Pública. Dicho cardinal fue reformado mediante el precepto 45, inciso a) de la Ley no. 8292 de 31 de julio de 2002, -Ley de control Interno-. En consecuencia, el canon 71 de la LOCGR vigente establece un plazo prescriptivo de cinco años, cuando la falta sea notoria,** desde el acaecimiento del hecho. **Cuando no es de dicho tipo, sea cuando se requiera una investigación o estudio de auditoría, el quinquenio se computará a partir de la data cuando el informe se haga de conocimiento del jerarca o funcionario competente para iniciar el correspondiente procedimiento.** La prescripción se interrumpe, con efectos continuados-, con la notificación al intimado de la apertura del procedimiento administrativo sancionatorio. **Así, merced a esta reforma se aumentó el lapso de prescripción de dos a cinco años y se eliminó el concepto de servidor de la Hacienda Pública”.** Por ende, se pasó de un régimen subjetivo, -especial condición del servidor-, a uno

objetivo, donde se define por la naturaleza de la conducta que se estime constitutiva de la falta. Sea si lo intimado va más allá de la simple responsabilidad disciplinaria, por lo que se regula entre las infracciones preceptuadas en la LOCGR, o en el ordenamiento de control y fiscalización superior. Por consiguiente, **constituye un régimen especial, con reglas prescriptivas concretas, que se sobreponen al régimen general aplicable en materia de empleo público. Lo expuesto de consuno con lo regulado en los cardinales 44m de la Ley Contra La Corrupción y el enriquecimiento ilícito; 43 de la Ley General de Control Interno (LCI) y 71 de la LOCGR.** Sobre el particular pueden consultarse las sentencias de este Tribunal números 177-2019 del 31 de octubre de 2019, 117 de 12 horas 4 minutos del 12 de setiembre de 2018. [...]

IX.- Los jueces en lo de interés, resolvieron: "...conforme a la legislación y jurisprudencia que informa la materia, no ha operado la prescripción, debido a que se ha venido interpretando con fundamento en dicho ordinal 603, (del Código de Trabajo) que cuando se deban realizar procedimientos administrativos disciplinarios, **existen dos plazos de prescripción, uno de un mes para darle curso y notificarlo y otro de un mes para ejecutar la sanción disciplinaria, sin que en el presente asunto hayan acaecido ninguno de los dos plazos prescriptivos.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN 000048 - 2019)

- **RESUMEN:**

La resolución realiza un análisis pormenorizado de los regímenes de prescripción y formas de aplicación de la prescripción disciplinaria:

A. Regímenes de prescripción:

Artículo 603 CT	Artículo 71 Ley Orgánica del Contraloría General de la República	Artículo 43 Ley de Control Interno	Artículo 44 Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública
Establece un plazo de prescripción de un mes desde que sucedieron los hechos o desde que se tuvo conocimiento de ellos.	Establece un plazo de prescripción de 5 años desde que sucedió la causa de los hechos o desde que se tuvo conocimiento de ella. (Depende de si las infracciones son evidentes o se requiere investigarlas.) Aplica en infracciones a la Hacienda Pública.	Se acoge al plazo de prescripción del artículo 71 LOCGR, esto para casos de violación a la ley de control interno.	Se acoge al plazo de prescripción del artículo 71 LOCGR, esto para casos de violación a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

B. Formas de aplicación de la prescripción disciplinaria:

- **Prescripción para iniciar el proceso:** La AP cuenta con un mes desde que ocurrió la causa para comenzar la investigación preliminar y darle curso.

- **Prescripción de la ejecución de la sanción disciplinaria:** La AP cuenta con un mes para ejecutar la sanción desde que recibió el informe de la fase investigativa.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000042 – 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

IV. [...] Dependiendo del régimen disciplinario podría ser diversa la regulación del plazo para ejercer la potestad sancionadora administrativa. Por regla general la potestad para disciplinar las infracciones al régimen funcional estatutario de los servidores públicos caduca en un mes, de conformidad con el actual canon 414 del CT (anteriormente el 603). No obstante, tratándose de la responsabilidad del funcionario público por infracción de los sistemas de fiscalización superior de administración financiera (Ley 8131) y, de control interno (Ley 8292) e incluso en relación con la corrupción y el enriquecimiento ilícito (Ley 8422), dicha potestad puede ejercerse dentro del plazo de cinco años, conforme al régimen de la Hacienda Pública (cardinal 71 de la LOCGR, no. 7428). En lo de interés para el asunto de estudio, establece la Ley General de Control Interno: “Artículo 43.- Prescripción de la responsabilidad administrativa. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley, prescribirá según el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, de 7 de setiembre de 1994. (...)”. En relación, consagra el numeral 71 de cita: “La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas: a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho. b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio -entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir

de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo. La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo. (...)”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00145 - 2020)

- **RESUMEN:**

En el fallo se hace mención sobre la potestad disciplinaria con relación a la responsabilidad del funcionario público por la infracción de los sistemas de fiscalización superior de administración financiera, de control interno, en relación con la corrupción y el enriquecimiento ilícito, siendo este plazo de cinco años, según el régimen de la Hacienda Pública (artículo 71 de la LOCGR, no. 7428). **En este caso no se aplica el plazo ordinario de un mes (414 del CT), sino el plazo de 5 años** por tratarse de un caso en el que hubo uso indebido de recursos públicos, en este caso se aplica el artículo 71 de la LOCGR. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN 000042-F-TC-2021)

IV. [...] Por regla general la potestad para disciplinar las infracciones al régimen funcional estatutario de los servidores públicos caduca en un mes, de conformidad con el actual canon 414 del CT (anteriormente el 603). No obstante, **tratándose de la responsabilidad del funcionario público por infracción de los sistemas de fiscalización superior de administración financiera (Ley 8131) y, de control interno (Ley 8292) e incluso en relación con la corrupción y el enriquecimiento ilícito (Ley 8422), dicha potestad puede ejercerse dentro del plazo de cinco años, conforme al régimen de la Hacienda Pública** (cardinal 71 de la LOCGR, no. 7428). (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00145 - 2020)

En concreto, las particularidades descritas traen aparejadas una desatención a la Ley de Control Interno y la Ley Contra la Corrupción (todas disposiciones de carácter especial). **En consecuencia, relacionado este caso con el uso indebido de recursos públicos, el plazo aplicable para que la Administración ejerza la potestad disciplinaria no es el ordinario de un mes contenido en el mandato 414 del CT (anteriormente el 603), sino el de cinco años regulado en el artículo 71 de la LOCGR.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00145 - 2020)

Ahora bien, como un principio general **ese plazo corre a partir del momento en el que el órgano competente conoce de los hechos que pudieran constituir falta**, no obstante, dado que en la especie los hechos denunciados requerían de una indagación previa, en los términos del inciso b) del cardinal 71 de la LOCGR, los cinco años empezaron a correr desde el momento en que Ministro de Agricultura y Ganadería, órgano al cual le competía gestionar el despido (por su condición de máximo jerarca de la Institución), conoció de los hechos irregulares atribuidos al accionante. Téngase en cuenta, **la notificación del traslado de cargos al servidor es la actuación que marca el inicio del procedimiento y a raíz del cual se interrumpe el plazo en cuestión.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00145 - 2020)

En el sub judice, tiene claro esta Cámara que el MAG ejerció la potestad disciplinaria con arreglo a los límites temporales que le impone el ordenamiento jurídico, pues el referido Ministro conoció de los presuntos hechos constitutivos de falta disciplinaria el 5 de agosto de 2015; ello mediante el oficio que le remitió el Viceministro (no. oficio DVM-JJS-421-2015), por su parte don Marco fue notificado del traslado de cargos el 16 de setiembre siguiente. Por consiguiente, **no había transcurrido el plazo de los cinco años regulado en el artículo 71 de la LOCGR. Al entenderlo así el Tribunal, la censura que se formula deberá ser desestimada.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00145 - 2020)

En conclusión, el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda analiza el plazo de prescripción de 5 años establecido en el artículo 71 de la LOCGR respecto al procedimiento llevado a cabo y se llega a la conclusión de que el plazo no había transcurrido.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000059 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción en materia administrativa y consideraciones sobre los plazos de prescripción de la potestad disciplinaria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00074 - 2022)
- **RESUMEN:**

En el fallo se realiza el análisis sobre el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria, con base en el artículo 603 del CT (actual artículo 414), se analizan otros plazos correspondientes al procedimiento administrativo disciplinario y a la prescripción de la potestad sancionatoria. El tema de la prescripción en este caso se resuelve con base en el artículo 603 del CT (actual artículo 414), el cual establece que el cómputo de plazo es de un mes.

El plazo de prescripción de la potestad disciplinaria se computará de conformidad con el artículo 603 del CT, es decir, **un mes a partir del conocimiento de la denuncia por parte de la autoridad correspondiente y el plazo se interrumpe con efectos continuos con la comunicación del acto de apertura. / El plazo para concluir el procedimiento administrativo disciplinario es de tres meses, contado a partir del traslado de cargos (resolución inicial).** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00074 - 2022)

Un tema interesante que se analiza en esta sentencia es la forma en la que se cuenta el plazo del mes para verificar si es aplicable o no la prescripción, ya que según el criterio de la Junta Nacional de Relaciones Laborales el conteo es de 30

días naturales, a lo que el Tribunal Contencioso se refiere que esta interpretación es incorrecta, ya que el conteo se hace de fecha a fecha, según los criterios de las normas procesales del ordenamiento jurídico.

Por otra parte, **el accionante acusa la prescripción de la potestad sancionatoria, fundamentándose en que la propuesta de sanción se le notificó pasados los treinta días naturales que concedió el órgano director al emitir sus conclusiones.** Por su parte, el representante de la CCSS sostiene que el referido acto fue dictado y notificado en tiempo. **Luego del análisis correspondiente, el Tribunal concluye que este reclamo es, también, improcedente. Lo anterior porque de conformidad con el artículo 176 en relación con el numeral 191 de la NRL, el plazo para comunicar a la persona procedimentada la propuesta de sanción es de un mes, contado a partir del recibo del informe del órgano director.** En el caso que nos ocupa, el informe del órgano director fue recibido el 3 de marzo del 2017 por parte del órgano competente para dictar la propuesta de sanción (hecho probado 12), y ésta fue dictada a las 13 horas del 3 de abril del 2017 y notificada al aquí accionante ese mismo día (hecho probado 13). **Tomando en cuenta que se trata de un plazo mensual que debe contabilizarse de fecha a fecha, no hay duda para el Tribunal de que la propuesta de sanción fue adoptada y comunicada en el plazo que establece la normativa vigente, razón por la cual no acaeció la prescripción que se acusa.** [...]” El impugnante no cuestionó en debida forma dicho fundamento, lo cual hace que resulte fútil lo alegado. Nótese que efectuó un alegato separado, por completo, de las razones brindadas por el Tribunal para rechazar la pretensión de prescripción de la potestad sancionatoria. Además, esta Cámara comparte lo indicado por las personas juzgadoras. Como se determina con claridad, distinto a lo señalado por el recurrente, el órgano judicial no rechazó dicho ruego “con el sencillo argumento de que no fue reclamada en vía administrativa”. **Por el contrario, al amparo de la normativa aplicable, como bien fue resuelto, indicó que**

el plazo para comunicar la propuesta de sanción es de un mes, contado a partir del recibo del informe del órgano director. Acorde a lo señalado por el Tribunal, dicho plazo se cuenta de fecha a fecha, pues está previsto por mes, principio procesal recogido en el canon 30.5 del Código Procesal Civil, aplicable a esta lite por expresa disposición contenida en el numeral 220 del CPCA [...] como fue bien resuelto, la propuesta de sanción fue notificada dentro del plazo mensual previsto en la NRL. Ergo, no lleva razón el recurrente en su alegato en esta parte de la censura.

[...] Así tenemos que en su criterio, la Junta señala que el procedimiento se encuentra prescrito por haber operado el plazo de prescripción de 30 días naturales que señalan los artículos 146 y 191 de la Normativa de Relaciones Laborales, y 603 del Código de Trabajo, sin embargo la lectura precisa de dichos numerarios hace clara referencia a que la jefatura respectiva cuenta con el plazo de un mes para dictar la propuesta de sanción, en ese sentido jurídicamente existe una amplia diferencia dogmática en ambos conceptos ya que, aun cuando en la especie pareciera, o se trate de términos que desde el punto de vista lingüístico son asimiles, la realidad jurídica es otra, pues en derecho la forma de calcular los plazos en el proceso va a depender de la redacción de la norma que los regule, conforme las reglas señaladas que obligan a la administración a actuar sometida al ordenamiento jurídico En consonancia a lo dispuesto en el Código Civil (artículo 15) y el Código Procesal Civil (artículo 146) se tiene que: / - en los plazos señalados a contar por días, a partir de uno determinado, quedará este excluido y deberá empezar en el día siguiente, / - si los plazos están fijados por meses o años, se computan de fecha a fecha, según el calendario gregoriano [...] (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00074 - 2022)

En la conclusión del Tribunal de Casación se menciona que el recurso se considera que no se encuentra lo suficientemente justificado o motivado para que se pueda resolver por lo que el recurso se declara sin lugar por mayoría. Cabe mencionar que el Tribunal de Casación considera que los argumentos brindados por el recurrente no son suficientes para invalidar lo resuelto por el Tribunal Contencioso.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000151 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones sobre el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la administración y los plazos para ejercer la potestad disciplinaria.

IV. [...] Como punto de partida para resolver el agravio, es necesario precisar que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene fundamento en la relación especial de sujeción que existe entre el Estado y los funcionarios o servidores públicos. En virtud de ella, los servidores están en la ineludible obligación de responder disciplinariamente por sus acciones u omisiones, cuando estas sean consideradas una infracción o falta, en detrimento de la función. En ese entendido, resulta claro que solamente la Administración Pública está facultada para ejercer esa potestad, la cual no está exenta de verse afectada por figuras como la caducidad y la prescripción. **Ahora bien, respecto del momento a partir del cual la Administración se encuentra compelida a ejecutar esa potestad y por consiguiente, empieza a correr también el plazo de caducidad para ese ejercicio, esta Cámara ya ha señalado desde las sentencias 01-2016 de las nueve horas del quince de enero de dos mil dieciséis y 41-2017 de las nueve horas diez minutos del treinta de marzo de dos mil diecisiete, que como un principio general (derivado de los ordinales 603 del CT, 211 de la LOPJ y 71 de la LOCGR), el plazo para ejercer la potestad disciplinaria corre a partir del momento en que el órgano competente para tramitar procesos disciplinarios, conoce de los hechos que pudieran constituir falta del servidor.**

(TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL
DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2022)

- **RESUMEN:**

En este caso lo que ocurre es que la parte actora tiene el cargo de Fiscal Auxiliar del Ministerio Público, se interpuso una queja y se le impuso una corrección disciplinaria de suspensión de tres días sin goce de salario debido al incumplimiento de deberes y se le sancionó por una falta grave, ante esta situación, inicia un proceso en el cual entre sus alegatos menciona que la acción disciplinaria se encontraba prescrita. El Estado contesta de forma negativa y acusa que había caducidad de la acción e interpone la excepción de falta de derecho. El Tribunal Contencioso Administrativo rechaza la caducidad, acoge la excepción de falta de derecho y declara sin lugar la demanda.

El Tribunal Contencioso Administrativo señala que hay una **falta de regulación** en lo que es la regulación del régimen de empleo público de los funcionarios judiciales con relación al numeral 211 de la LOPJ, debido a que dicho artículo “no establece una regulación entre la fecha en que ocurrieron o fueron conocidos los hechos y la data de iniciación del procedimiento administrativo, por la notificación del traslado de cargos” (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2022); en el análisis realizado respecto a lo resuelto por el Tribunal de primera instancia se menciona lo siguiente:

Señaló, ante esa falta de regulación propia del régimen de empleo público de los funcionarios judiciales, **el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria, entre la ocurrencia de los hechos y la apertura del procedimiento con la competencia disciplinaria, se debe computar de conformidad con lo dispuesto en lo que disponía el artículo 603 del Código de Trabajo, aplicable a este caso** [...] es evidente que se cumplió con lo previsto en los numerales 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 603 del Código de Trabajo, razón por la cual no operó la prescripción de la

potestad disciplinaria que se reclama, debiéndose tener presente que **no puede operar un plazo de prescripción, si el jerarca no conoce de los hechos, que en todo caso pudieron ser conocidos, por la naturaleza de los hechos, solo a partir de la denuncia del justiciable [...]** como un principio general (derivado de los ordinales 603 del CT, 211 de la LOPJ y 71 de la LOCGR), **el plazo para ejercer la potestad disciplinaria corre a partir del momento en que el órgano competente para tramitar procesos disciplinarios, conoce de los hechos que pudieran constituir falta del servidor.** Resulta claro entonces, el criterio aplicado por el Tribunal coincide con el de esta Cámara, sin que el argumento presentado por el casacionista tenga el sustento necesario para modificarlo, en razón de que el conocimiento que tengan terceros respecto de hechos eventualmente generadores de responsabilidad disciplinaria, no podrían dar base para contabilizar caducidad o prescripción alguna de la potestad disciplinaria de la Administración, precisamente por la carencia de competencia disciplinaria de aquellos. Por lo anterior, no encuentra esta Cámara que se evidencie el yerro acusado, siendo procedente el rechazo del agravio. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2022)

La sentencia explica que existe una falta de regulación en los procesos disciplinarios que se llevan a cabo al tenor de la LOPJ, pues esta no establece una regulación respecto al plazo que puede transcurrir entre la investigación preliminar y la apertura del procedimiento; finalmente la jurisprudencia establece que ese plazo debe contemplarse de conformidad al 603 (actual 414) del CT -esto de forma supletoria.

Esta sentencia resulta interesante pues señala los momentos en que puede operar la prescripción:

- La prescripción en el momento de la investigación del procedimiento, antes de la apertura de este.

- La prescripción propia del procedimiento administrativo ya aperturado para establecer y comunicar la sanción (que generalmente es de un mes, excepto si se utiliza algún plazo especial como el de la LOCGR).

Continúa explicando la sentencia que el artículo 211 de la LOPJ, antes citado, no establece un plazo de prescripción para la investigación preliminar. Así, establece vía jurisprudencia que para llenar ese vacío normativo del 211 LOPJ que se debe aplicar supletoriamente el plazo del 603 del CT, es decir, de un mes. Además, también se menciona que los hechos generadores de responsabilidad disciplinaria conocidos por terceros no se pueden contar para caducidad o prescripción porque tienen carencia de competencia.

IV. [...] como un principio general (derivado de los ordinales 603 del CT, 211 de la LOPJ y 71 de la LOCGR), el plazo para ejercer la potestad disciplinaria corre a partir del momento en que el órgano competente para tramitar procesos disciplinarios conoce de los hechos que pudieran constituir falta del servidor. Resulta claro entonces, el criterio aplicado por el Tribunal coincide con el de esta Cámara, sin que el argumento presentado por el casacionista tenga el sustento necesario para modificarlo, en razón de que **el conocimiento que tengan terceros respecto de hechos eventualmente generadores de responsabilidad disciplinaria, no podrían dar base para contabilizar caducidad o prescripción alguna de la potestad disciplinaria de la Administración, precisamente por la carencia de competencia disciplinaria de aquellos.** Por lo anterior, no encuentra esta Cámara que se evidencie el yerro acusado, siendo procedente el rechazo del agravio. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2022)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 000199 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

III.- [...] El Capítulo VII de dicho Estatuto reglamenta el régimen disciplinario aplicable a los miembros de los cuerpos de policía (tipos de faltas, sanciones, prescripciones, procedimiento en investigación disciplinaria, actuación administrativa en caso de proceso penal, entre otros). En lo de interés, del artículo 83 de la LGP se desprende que el ejercicio legítimo y oportuno de la potestad para disciplinar las infracciones de los miembros de las fuerzas policiales prescribe en dos años para las faltas graves. Reza el referido precepto: “Las faltas leves prescribirán en un mes y las graves, a los dos años. La prescripción se interrumpirá cuando se inicie el procedimiento disciplinario”. Tal plazo refiere al límite temporal máximo para que la Administración ejerza la potestad disciplinaria. Ahora bien, derivado de los cánones 603 del CT, 211 de la LOPJ y 71 de la LOCGR, debe entenderse como un principio general que, los dos años de cita corren a partir del momento cuando el órgano competente conoce de los hechos que pudieran constituir falta del servidor. Es decir, tratándose de miembros de las fuerzas de policía, desde que el Departamento Disciplinario Legal del MSP conoce de las presuntas irregularidades cometidas por el funcionario. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00027 - 2022)

- **RESUMEN:**

Se explica que con base en el artículo 83 de la LGP el plazo para aplicar la potestad disciplinaria a los miembros de las fuerzas policiales la prescripción es de un mes para las faltas leves y de dos años para las faltas graves, tomando en cuenta que la prescripción se interrumpe cuando inicia el procedimiento disciplinario. Un principio general de importancia es que el plazo para la prescripción se cuenta a partir de que el órgano competente tiene conocimiento de los hechos, siendo en este caso el Departamento Disciplinario Legal del MSP (artículos 414 del CT, 71 de la LOCGR y el 211 de la LOPJ).

III.- [...] con la promulgación de la Ley General de Policía el 26 de mayo de 1994 (no. 7410), se aprobó el “Estatuto Policial” (contenido en el Título III de esa Ley), el cual vino a regular la relación entre los miembros de las fuerzas policiales que lo integran y el Estado como patrono. El Capítulo VII de dicho Estatuto reglamenta el régimen disciplinario aplicable a los miembros de los cuerpos de policía (tipos de faltas, sanciones, prescripciones, procedimiento en investigación disciplinaria, actuación administrativa en caso de proceso penal, entre otros). En lo de interés, del artículo 83 de la LGP se desprende que **el ejercicio legítimo y oportuno de la potestad para disciplinar las infracciones de los miembros de las fuerzas policiales prescribe en dos años para las faltas graves**. Reza el referido precepto: “**Las faltas leves prescribirán en un mes y las graves, a los dos años**. La prescripción se interrumpirá cuando se inicie el procedimiento disciplinario”. Tal plazo refiere al límite temporal máximo para que la Administración ejerza la potestad disciplinaria. Ahora bien, derivado de los cánones 603 del CT, 211 de la LOPJ y 71 de la LOCGR, debe entenderse como un principio general que, **los dos años de cita corren a partir del momento cuando el órgano competente conoce de los hechos que pudieran constituir falta del servidor**. Es decir, tratándose de miembros de las fuerzas de policía, desde que el Departamento Disciplinario Legal del MSP conoce de las presuntas irregularidades cometidas por el funcionario. [...] Así las cosas, respecto al **ejercicio de la potestad disciplinaria, tanto el dictado del traslado de cargos como su puesta en conocimiento al administrado (notificación del acto), deben realizarse dentro del plazo señalado en la ley para el inicio del procedimiento (dos años conforme a la LGP)**. En igual sentido puede consultarse la sentencia de este Tribunal 00112-F-TC-2015 de las 9 horas 40 minutos del 8 de octubre de 2015. Lo anterior por cuanto, todo acto administrativo además de válido debe ser eficaz y esto último sucede con la respectiva notificación (cardinal 334 de la LGAP). Corolario de lo expuesto, si desde la fecha cuando el Departamento Disciplinario Legal conoce de los hechos imputados al funcionario y hasta cuando notifica el traslado de cargos

al servidor, no trascurren los dos años consagrados en el precepto 83 de la LGP, la acción disciplinaria resultaría conforme a derecho. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00027 - 2022)

En esta sentencia se hace el análisis de la prescripción de la potestad disciplinaria con base en el plazo establecido en el artículo 83 de la LGP y el artículo 74 del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales, este corresponde a un procedimiento especial que es aplicable a los miembros de los cuerpos de policías, como se mencionaba anteriormente, el plazo para que proceda la prescripción es de un mes para las faltas leves y dos años para las faltas graves, además se empieza a contar el plazo desde el momento en el que el Departamento Disciplinario Legal tiene conocimiento de los hechos.

El procedimiento administrativo se le realiza a una agente de Policía y a tres de sus compañeros debido a que incumplieron con sus deberes, ya que no atendieron un incidente de violencia doméstica poniendo en riesgo la vida de la ofendida, por lo que se llega a la conclusión que esta corresponde a una falta grave, por lo que el plazo contable para aplicar la prescripción es el de dos años. El Tribunal de Casación tras el análisis realizado llega a la conclusión de que el plazo de los dos años no había transcurrido.

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000239 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** MH
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** APLICACIÓN DE PRESCRIPCIÓN ESPECIAL POR LOCGR.
- **RESUMEN:**

En el caso suceden dos situaciones de interés a señalar, pues por una parte se aplica un régimen de prescripción de la LOCGR a una funcionaria de Aduanas por varias acciones irregulares que -entre otros aspectos- afectó los tributos del

Estado. Por otra parte, se confunde de forma grosera el plazo de prescripción con el de caducidad; así la resolución señala:

IV-. [...] Sobre el plazo reclamado, estimaron los Juzgadores: “Después, hay que observar que los hechos analizados tienen que ver con temas relacionados con la función tributaria del Estado, por ser doña Zaida Arrieta, empleada de la Dirección General de Aduanas, destacada en la Aduana de Paso Canoas y discutirse si utilizó de forma inadecuada claves del sistema informático de esa institución, causándose perjuicio a la correcta recaudación de impuestos. (...) La parte actora insiste que en este caso, la potestad disciplinaria del Estado, está prescrita en aplicación del artículo 603 del Código de Trabajo (...) Ahora bien, se considera que la última norma citada no sería aplicable, porque regula a hechos comunes contrarios a los deberes derivados de una relación laboral o de empleo público, pero no a hechos que afecten los deberes del funcionario, con respecto al control de la Hacienda Pública, siendo de aplicación entonces de aplicación la prescripción quinquenal del artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y no la de un mes del artículo 603 del Código de Trabajo, antes citada, razón por la cual si los hechos datan de junio del 2012 y fue despedido en octubre del 2015, debe descartarse que exista la prescripción de la responsabilidad disciplinaria que se acusa.” Comparte este Órgano Decisor los razonamientos del Tribunal, en los términos que se dirán. Por regla general la potestad para disciplinar las infracciones al régimen funcional estatutario de los servidores públicos caduca en un mes, de conformidad con el canon 603 del CT. No obstante, tratándose de la responsabilidad del funcionario público, por infracción a la correcta recaudación de impuestos (Ley 7557), caduca en cinco años conforme al régimen de la Hacienda Pública (cardinal 71 de la LOCGR, no. 7428). En lo de interés para el asunto de estudio, establece la Ley General de Aduanas (7557): “Artículo 6º-Fines. Los fines del régimen jurídico serán: a) Aplicar todos los convenios, acuerdos y tratados internacionales vigentes sobre la materia, así como la normativa nacional al respecto. b) Facilitar y agilizar las operaciones de comercio

exterior. c) Facultar la correcta percepción de los tributos y la represión de las conductas ilícitas que atenten contra la gestión y el control de carácter aduanero y de comercio exterior. Cualquier acto que viole los fines del régimen jurídico aduanero constituirá una desviación de poder.” (el resaltado es propio). (...) Respecto al ordenamiento de control y fiscalización superiores, el precepto 10 de la norma de rito indica: “Artículo 10.- Ordenamiento de control y fiscalización superiores. El ordenamiento de control y de fiscalización superiores de la Hacienda Pública comprende el conjunto de normas, que regulan la competencia, la estructura, la actividad, las relaciones, los procedimientos, las responsabilidades y las sanciones derivados de esa fiscalización o necesarios para esta.”. Consecuentemente, al ser la Ley de General de Aduanas, parte del ordenamiento de control y fiscalización superiores, por velar por la correcta percepción de tributos, a la responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta, se le debe aplicar el plazo de caducidad de la acción dispuesto por el canon 71 de la LOCGR, siendo de 5 años. **En el caso de estudio, consta en autos que, a doña Zaida le hicieron la imputación de cargos por incurrir en aparentes irregularidades, al haber manipulado el sistema informático aduanero Tic@ y variar en repetidas ocasiones los datos del Estado de Viaje de la unidad de transporte N.º 2012401785, usando para ello número de resoluciones inexistentes e incluyendo datos falsos, aprovechado que su cargo de jefatura cuenta con un alto nivel de seguridad en el sistema, violentando entre otros el precepto 6 de la Ley General de Aduanas. Asimismo, fue despedida por no hacer un uso correcto de su clave y perfil de acceso al Sistema Informático Aduanero Tic@ provocando una serie de actuaciones incorrectas e indebidas con relación al viaje N.º 2012401785, todo lo que conlleva una afectación al interés público cuando están de por medio lo correspondiente al pago de tributos.** Dado que las particularidades descritas traen aparejadas una desatención a lo dispuesto en la Ley General de Aduanas, el plazo de caducidad aplicable al subexámine no es el ordinario

de un mes contenido en el precepto 603 del CT, sino el de 5 años regulado en el artículo 71 de la LOCGR. Dicho plazo en la especie empezó a computarse desde que las faltas atribuidas fueron puestas en conocimiento del Ministro de Hacienda, autoridad competente para sancionar, el día 3 de setiembre de 2012. (Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02929-2024)

Así las cosas, resulta curioso la manera en que en algunos casos desde la propia Sala se toman a la ligera los términos de prescripción y caducidad, y se les da un uso en una suerte de sinónimo, cuando representan institutos totalmente diferenciados y con consecuencias jurídicas distintas; este es solo un ejemplo del porqué existen tantas vertientes contrarias en la materia.

Del año 2020:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00266 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el momento procesal oportuno para alegar la prescripción de la potestad disciplinaria y la fundamentación adecuada para su procedencia.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, **se analiza el momento procesal en que la parte interesada debe alegar la prescripción disciplinaria de la Administración Pública.** El Tribunal de Casación indica expresamente que dichos momentos oportunos **corresponden a la presentación de la demanda y a la audiencia preliminar.** **No es válido invocar dicha figura extintiva una vez que la litis ha sido trabada y el Estado ha presentado su respectiva defensa** (como lo pretendía el recurrente).

Además, el Tribunal de Casación también menciona que, para que las personas juzgadoras puedan conocer sobre el fondo de la prescripción alegada, es

fundamental hacer uso de la argumentación y la fundamentación jurídica, así como evitar cualquier tipo de vicio. Ello limita el ejercicio analítico e interpretativo de los juzgadores que pudieran hacerse sobre las pretensiones.

El recurso se declara sin lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00257 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Banco Crédito Agrícola
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción y presunto quebranto a disposiciones crediticias bancarias. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00257 - 2020)
- **RESUMEN:**

En esta sentencia, se discute sobre el criterio subjetivo y objetivo de atribución de responsabilidad disciplinaria debido al concepto de servidor de la Hacienda Pública. Asimismo, se abordan los alcances del artículo 71 de la LOCGR.

Para contextualizar, el recurrente (actor) señala que el Tribunal Contencioso no explicó las razones por las cuales las infracciones imputadas a su persona lo colocaron frente al manejo de fondos públicos. El actor sostiene que

El simple hecho de que se le imputaran faltas por violación a políticas de crédito de la institución no implica en sí mismo que ese haya sido el disparador o causa adecuada de la pérdida económica que sufrió el Banco, ni que las conductas investigadas impliquen disposición de fondos públicos. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00257 - 2020)

Según su parecer, se debe comprobar que las conductas correspondan a algunas de las reguladas en la LOCGR. De lo contrario, el régimen disciplinario aplicable sería el numeral 603 del CT (actual artículo 414).

Ahora bien, como se mencionó con anterioridad, el Tribunal de Casación realiza una aclaración con respecto al criterio subjetivo y objetivo de la atribución de la responsabilidad disciplinaria en razón del concepto de servidor de la Hacienda Pública.

Debe tener en cuenta el recurrente que el criterio subjetivo de atribución de responsabilidad disciplinaria en razón del concepto de servidor de la Hacienda Pública, en cuyas competencias está incluido el manejo y disposición de fondos públicos, desde el punto de vista contable o jurídico - como él lo aduce en su agravio-, fue superado con la reforma que sufrió el precepto 71 de la LOCGR a raíz de la entrada en vigencia del artículo 45 inciso a) de la Ley General de Control Interno. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00257 - 2020)

Artículo 45, inciso a de la LGCI: Reformas. *Modifícase la siguiente normativa: a) Refórmanse el artículo 26, el párrafo primero del artículo 31 y el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, de 7 de setiembre de 1994. Los textos dirán: (continúa la redacción del artículo supra citado). (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2002)*

A raíz de dicha explicación y la entrada en vigor de la LGCI, **el artículo 71 de la LOCGR de nuestro ordenamiento jurídico deja de configurar un criterio subjetivo y se pasa a un criterio objetivo.** De este modo,

Lo que interesa a fin de su determinación no es la condición jurídica del sujeto, sino la naturaleza de la conducta llevada a cabo por el funcionario público que se estima constitutiva de falta, en el tanto esté relacionada con las tareas de control y fiscalización de fondos públicos. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00257 - 2020)

En el caso particular, el actor, fue intimado por presuntas infracciones de las políticas de crédito de la institución, mismos que se entienden inmersos dentro de la normativa de control y fiscalización superiores. Por ello, el régimen de prescripción aplicable es el previsto por la LOCGR y no el contemplado en el CT como lo alega el casacionista.

Además, el Tribunal de Casación también explica los alcances del artículo 71 de la LOCGR. Señala que en dicho numeral se regula la prescripción de la responsabilidad del funcionario o de la falta disciplinaria y no se limita establecer el plazo máximo que tiene la Administración Pública para llevar a cabo la apertura formal de un procedimiento disciplinario (como lo entiende el Tribunal Contencioso).

Considera este Tribunal de Casación, los efectos de la norma no se agotan en ese acto formal de apertura de la causa disciplinaria, precisamente porque los alcances de ese precepto no recaen sobre el procedimiento en sí, sino sobre la falta misma, pues es la que está sujeta a fenecimiento por prescripción negativa. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00257 - 2020)

Finalmente, cabe destacar la falta cometida por el actor, con el fin de tener un parámetro de aplicación del numeral 71 LOCGR. En este caso medió una contratación por medio de una licitación pública y el actor incurrió en las **siguientes faltas:**

- A. No advirtió sobre el vencimiento de los avales.
- B. No valoró al momento de participar en el trámite de prórroga de la garantía de cumplimiento, en conjunto con otro funcionario del área comercial, lo relativo al vencimiento de los avales recibidos como garantía del crédito.
- C. Omitió, en conjunto con el analista de crédito y para el caso de la línea de crédito de factoreo, lo relativo al cumplimiento del Acuerdo SUGEF 12-10.
- D. Avalo con su firma el informe de crédito del Analista, cuyas omisiones se señalan en el Hecho N.º 2 y en las que el Ejecutivo tenía responsabilidad por aspectos cualitativos.
- E. Al momento de aprobar la tercera prórroga de la garantía de cumplimiento este funcionario engañó e indujo a error a los integrantes de la Comisión de Crédito, al señalar que los avales otorgados por Avalis de Catalunya estaban todavía vigentes como garantía para el Banco. (TRIBUNAL DE

CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE
HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00257 - 2020)

El recurso se declara sin lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00243 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** MEP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción en materia administrativa. Sobre la potestad disciplinaria y plazo en caso de docente que altera certificación para justificar una ausencia. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00243 - 2020)
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el Estado interpone recurso de casación y alega que, en la sentencia recurrida, se efectuó una interpretación errónea con relación al plazo de prescripción. Se acudió al artículo 603 del CT (plazo de prescripción de 1 mes), ignorando el régimen de prescripción de la potestad sancionadora contemplado en los artículos 44 de la LCCEIFP, 43 de la LOCGR, que es de 5 años.

El Tribunal de Casación indica que antes de la promulgación de la LOCGR, la norma aplicable efectivamente correspondía al numeral 603 del CT por remisión del artículo 51 del Estatuto del Servicio Civil. Sin embargo, una vez que la LOCGR empieza a regir, se estableció un “régimen disciplinario diferenciado para los servidores de la Hacienda Pública, particularmente en lo atinente a la prescripción, específicamente en el ordinal 71”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00243 - 2020)

La falta en cuestión corresponde al **uso de una certificación médica falsa para justificar una ausencia y obtener remuneración.** A criterio del Tribunal de Casación, ello representa una “eventual falta que corresponde al régimen sectorial del ordenamiento de control y fiscalización superior en perjuicio de la Hacienda

Pública, de ahí que se encuentra sujeta al plazo de prescripción de 5 años previsto en la LOCGR” (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00243 - 2020), **dado que el salario de dicho funcionario proviene de fondos públicos**. Por tanto, el recurso se declara con lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00223 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** MOPT
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**
- **RESUMEN:**

En el caso concreto el recurrente intenta aplicar el plazo de prescripción de un mes de ejecución la sanción impuesta, respecto a una sentencia de casación que confirma el acto de despido; ante ello, el Tribunal señala que no es posible realizarlo de dicha manera:

En igualdad de razonamiento, no cabe admitir las violaciones alegadas a los numerales de la LGAP relativos a la jerarquía de las normas, tampoco del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del MOPT, menos aún podría interpretarse, se hayan lesionado los criterios expuestos por la jueza tramitadora, al rechazar las defensas de cosa juzgada y acto no susceptible de impugnación, pues sus decisiones, de mero trámite, no implican límite alguno al rechazar una defensa, a las valoraciones posteriores del Tribunal de Juicio, que en todo caso, no versan sobre tales hechos. En virtud de lo expuesto, los cargos deberán rechazarse.

...

De lo anterior, resulta inobjetable, en efecto, la actora impugnó el acto de despido no. 11468 de las 08 horas 25 minutos del 20 de enero del 2010, del Tribunal de Servicio Civil. La legalidad del cese en cuestión fue confirmada tanto por la Sección novena del Tribunal Contencioso, como por este Tribunal en sentencia 69-F-TC-2015 de las 13:35 horas del 24 de junio del 2015. De consiguiente, la Administración no solo se encontraba en posición de ejecutar el acuerdo de remoción emitido por el Tribunal del

Servicio Civil, debidamente ratificado en sede judicial, sino que, para ese efecto, contaba con el plazo de 10 años dispuesto por el ordenamiento para la ejecución de dicha sentencia.

(TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00223 - 2020)

En el caso, se puede concluir que en sanción impuesta en sede administrativa que sea impugnada en sede judicial, cuando dicha sede confirme dicha sanción (por ejemplo, despido), el plazo para que la administración pública adopte la sanción impuesta y confirmada judicial mente, es el de ejecución de sentencia: 10 años.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00192 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** MINSA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre la interpretación del numeral 603 del CT como un plazo de caducidad y no de prescripción.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el fondo versa principalmente sobre una errónea valoración de la prueba por parte de la representación del Estado a raíz de una confusión en las fechas que llevó a la parte demandada (y recurrente) a considerar que la potestad disciplinaria de la Administración Pública no estaba prescrita. Sin embargo, al valorar el expediente administrativo respectivo, se evidenció que dicha potestad sí se encontraba prescrita, por lo que el recurso se rechazó en cuanto a tal motivo.

En términos generales, el fondo de la sentencia no es funcional para efectos de la investigación, dado que se basa en cuestiones fundamentalmente casuísticas y probatorias. No obstante, en esta resolución cabe destacar un aspecto de gran relevancia que el Tribunal de Casación expone. Se señala que el 3 de abril de 2019, el Tribunal de Casación varió la línea jurisprudencial, específicamente en la resolución 48-F-TC-2019.

Se cambió la línea jurisprudencial y dio a la figura de prescripción establecida en el artículo 603 del CT como de caducidad, impidiendo que existieran actuaciones que interrumpieran el plazo para ejercer esa potestad disciplinaria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00243 - 2020)

Ello representa un hallazgo de suma relevancia, ya que fija un nuevo parámetro interpretativo que debe ser considerado tanto a nivel administrativo, como a nivel judicial. Además, es menester traerlo a colación, pues tal conclusión surge de un análisis interpretativo del máximo Tribunal de lo contencioso administrativo, dado que ello no se extrae expresamente de la voluntad de la persona legisladora.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00145 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** INCOPECA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Alcances generales y forma de operación de la prescripción y caducidad. Discusión entre el plazo de prescripción aplicable según se trate de una relación laboral de derecho público o de derecho privado.
- **RESUMEN:**

Con la finalidad de contextualizar la presente sentencia, el recurrente arguye que, el Tribunal erró al indicar que no existe prescripción entre el dictado del informe del Órgano Director (emitido el 24/08/2011) y la notificación del informe final (emitida el 11/11/2011). A su criterio, ya había operado el plazo de prescripción de 1 mes, de conformidad con el numeral 603 del CT (actual 414).

El Tribunal de la sentencia recurrida estableció lo siguiente, lo cual es de gran relevancia para efectos de una mejor comprensión y diferenciación entre las figuras extintivas de la prescripción y la caducidad:

Conforme lo dicta la ley prescriben los derechos y caduca el procedimiento, de manera que el procedimiento no prescribe, sino que caduca. Esto bajo la inteligencia de lo establecido de manera expresa en el

artículo 340 de la Ley General de la Administración Pública. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00145 - 2020).

El Tribunal de Casación continúa exponiendo aquellos momentos procesales en los cuales se está ante la figura de la prescripción o bien, la caducidad. Esto es de fundamental importancia para efectos del objeto de estudio de la tesis.

Así, entre la notificación del auto de apertura y hasta la emisión del acto final de despido, no corre plazo de prescripción sino de caducidad. De esta forma, [...] la prescripción opera, cuando una vez conocida la posible comisión de una falta por parte de un funcionario; el jerarca no inicia el procedimiento dentro de los 30 días posteriores pese a encontrarse en posición de ejercer su potestad sancionatoria disciplinaria. [...] El cómputo de ese plazo se produce hasta que la resolución o auto inicial es debidamente notificado al administrado. Luego, si el procedimiento administrativo se inicia, con aquella notificación dentro del plazo de los treinta días, ya no corre plazo de prescripción, sino que durante todo el plazo que dure el procedimiento, lo posible es que opere la caducidad conforme lo dispone el artículo 340 de la LGAP, y es hasta luego del dictado del acto final, que vuelve a correr el plazo de prescripción de la potestad sancionatoria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00145 - 2020)

Así las cosas, es posible enlistar los diferentes momentos en los que la sentencia explica que se aplica cada figura:

- Entre la notificación del auto de apertura y hasta la emisión del acto final de despido: se explica que aquí solamente aplica un plazo de caducidad.
- Prescripción del inicio del procedimiento: si el procedimiento no inicia dentro de los 30 días en los que se tiene conocimiento de la causa por

parte del jerarca se aplica la figura de prescripción de la potestad disciplinaria.

- Caducidad del procedimiento ya iniciado: conforme al 340 de la LGAP, si se estanca por más de 6 meses aplica la respectiva caducidad.
- Prescripción de la adopción de la sanción: una vez dictado el acto final, el jerarca cuenta con el plazo de un mes para ejecutar la sanción.

Por otro lado, el Tribunal de Casación discute sobre los plazos de prescripción aplicables según se trate de una relación laboral de derecho público o de derecho privado. Es enfático en recalcar que es improcedente aplicar los numerales del CT, dado que se está frente a una relación de carácter administrativa y ambas normativas contienen disposiciones distintas con relación a los plazos de prescripción y caducidad.

Por lo antes expuesto, el Tribunal de Casación estipula que:

No ha transcurrido el plazo de cuatro años señalado en el numeral 156.4 de la LGAP, aplicable analógicamente, entonces resulta inobjetable que INCOPECA no incurrió en la prescripción del derecho sancionatorio como lo aduce el casacionista. [...] Por lo tanto, se declara sin lugar el recurso planteado. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00145 - 2020)

Artículo 156, inciso 4 de la LGAP: La potestad de revocación consagrada en el párrafo anterior caducará en cuatro años. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00138 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Colegio de Psicólogos de Costa Rica
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el órgano jurisdiccional competente para conocer la prescripción y la caducidad según el momento procesal en que dichas figuras procesales se presenten.

- **RESUMEN:**

En la presente sentencia se analizan los distintos órganos jurisdiccionales que ostentan competencia para conocer sobre la prescripción y la caducidad de conformidad con el momento procesal en que estas excepciones o defensas sean alegadas. Para ello, el Tribunal de Casación remite al artículo 66, inciso 1, subinciso k del CPCA. “ **Artículo 66 del CPCA: 1)** *En la contestación de la demanda o contrademanda, podrán alegarse todas las excepciones de fondo, así como las siguientes defensas previas: // k) Prescripción o caducidad del derecho, cuando sean evidentes y manifiestas.*” (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2006)

De una interpretación literal de dicha norma, **se extrae que, generalmente el momento procesal adecuado para presentar las excepciones o defensas de prescripción y caducidad es al contestar la demanda. Sin embargo, el Tribunal de Casación señala que el legislador estableció un régimen de carácter excepcional para algunas defensas, a saber; la prescripción, caducidad, cosa juzgada y transacción.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00138 - 2020)

Por tanto, el tiempo en que dichas figuras procesales pueden ser invocadas no se limita exclusivamente al momento de efectuar la contestación de la demanda. Empero, el órgano jurisdiccional que conocerá al respecto sí varía, según el momento procesal en que tales excepciones o defensas sean formuladas, tal y como el Tribunal de Casación lo detalla a continuación:

De plantearse –y fundamentarse– entre la contestación de la demanda y de previo a que culmine la audiencia preliminar, serán examinadas por la persona juzgadora a cargo de esa etapa (Resolución N.º 00688 – 2018 de esta Sala Primera de la Corte). Ahora bien, si se presentan luego de la audiencia preliminar y hasta antes de que concluya la etapa de juicio oral, su examen corresponderá al tribunal sentenciador (ordinal 67 acápites 1 y 2).

(TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00138 - 2020)

Artículo 67 del CPCA: 1) No obstante lo señalado en el artículo anterior, las excepciones de cosa juzgada, transacción, prescripción y caducidad podrán oponerse hasta antes de concluido el juicio oral y público. // 2) Si se interponen antes de concluida la audiencia preliminar, se resolverán interlocutoriamente, sin perjuicio de que sean analizadas nuevamente con el dictado de la sentencia. Las formuladas después de dicha audiencia se reservarán para ser conocidas en sentencia. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2006)

Finalmente, el recurso se declara sin lugar, dado que el recurrente alega que el juez tramitador resolvió temas propios de un tribunal de juicio. Pero, el Tribunal de Casación indica que el juez tramitador sí ostentaba competencia para resolver al respecto debido al momento procesal en que la prescripción de la potestad disciplinaria fue invocada.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00109 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** MEP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el inicio del cómputo del plazo de prescripción de la potestad disciplinaria de la Administración Pública
- **RESUMEN:**

En esta sentencia, el Estado figura como recurrente. Su representación alega que el Tribunal inferior realizó una interpretación errónea del artículo 603 del CT (actual 414), mismo que contiene un plazo de prescripción de 1 mes. El casacionista afirma que la potestad sancionatoria del Estado no estaba prescrita. A su criterio, la Administración Pública aún se encontraba dentro del plazo de un mes indicado en el numeral supra citado, lo que le facultaba realizar la investigación preliminar adecuadamente.

Ante este panorama, el Tribunal de Casación no acoge el recurso. Explica que la Administración Pública emitió el acto inicial del procedimiento el 25 de febrero de 2016 y el 29 de marzo de 2016 emitió el traslado de cargos a quien figura como parte actora, es decir, cuatro días después del plazo de prescripción señalado en el numeral 614 del CT. Por tanto:

Es indudable, al ordenar el 25 de febrero la apertura del procedimiento y nombrar el órgano director, la Administración se encontraba en la "posibilidad razonable de ejercer la potestad disciplinaria", pues no otra cosa implica la orden de apertura de dicho procedimiento, el cual en modo alguno podría asimilarse al inicio de una investigación preliminar. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2020).

De lo anterior, se extrae que **el plazo de la prescripción de la potestad sancionatoria se computa desde el momento en que el titular competente conoce la falta, excepto cuando se realiza una investigación preliminar, en cuyo caso el cómputo inicia cuando el jerarca posee los resultados de dicha investigación.** Sin embargo, el proceso de la investigación preliminar únicamente rige cuando las particularidades del cuadro fáctico lo ameriten, de lo contrario, podría ser contraproducente con relación a la seguridad jurídica y en el caso en cuestión, resulta innecesaria, pues se tuvo conocimiento de los hechos el 25 de febrero de 2016 sin necesidad de llevar a cabo investigación preliminar.

Finalmente cabe recordar que, no en todos los casos es necesario realizar una investigación preliminar, ello cuando la constatación de los hechos sea simple. Por otra parte, el plazo de prescripción corre desde que el jerarca tiene los resultados de dicha investigación.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00098 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** MJP

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Imposibilidad de conocer de oficio la defensa de prescripción de la facultad disciplinaria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00098 - 2020)

- **RESUMEN:**

El Estado recurre la sentencia argumentando que el Tribunal declaró la prescripción de oficio. Lo anterior, debido a que dicha figura procesal no estaba señalada en las pretensiones del escrito inicial de la parte actora ni dentro de los ajustes efectuados en la audiencia preliminar. A su juicio, dicha actuación no es conforme a derecho.

El Tribunal de Casación, declara el recurso con lugar. Señala que el recurrente lleva razón en el vicio alegado, dado que éste representa un vicio de *extra petita*.

La prescripción del ejercicio de esa potestad no es uno de los presupuestos revisables de oficio por parte de las personas administradoras de justicia, como lo son otros elementos tales como la capacidad, la legitimación y el interés. En ese sentido, para que la persona juzgadora pueda entrar a conocer sobre tal defensa, aquella debe ser traída por las partes, ser discutida en el proceso y por consiguiente resuelta por quien juzga. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00098 - 2020)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00085 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** PANI
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre los momentos procesales que interrumpen el cómputo de la prescripción.
- **RESUMEN:**

En la sentencia recurrida, el Tribunal Contencioso Administrativo decretó la prescripción de la potestad sancionatoria del PANI. Inconforme con dicha resolución, el Estado interpone recurso de casación, en el cual se argumenta que el plazo de prescripción para que el Estado ejerza la potestad disciplinaria es de un mes según lo dispone el artículo 603 del Código de Trabajo y que dicho plazo inicia su cómputo a partir del momento que se acaba la investigación administrativa y el expediente llega a manos del funcionario competente para imponer la sanción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00085 - 2020).

Ante este panorama, el Tribunal de Casación se pronuncia sobre una excepción con relación al inicio del cómputo de la prescripción.

Cuando las particularidades del caso exijan la realización de una investigación preliminar, el plazo mensual aludido corre desde el momento en que se someta al conocimiento del jerarca los resultados de ese ejercicio; también hemos insistido en que debe discriminarse en cada caso la necesidad o no de esa fase, pues de otro modo, podría utilizarse como estrategia dilatoria para evadir la prescripción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00085 - 2020)

Aunado a lo anterior, el Tribunal de Casación también se refiere a aquellos actos que no son interruptores del cómputo del plazo de la prescripción. **A saber, la adopción de medidas cautelares y sus respectivas prórrogas.** De conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo -que es el numeral aplicable a este caso ante la inexistencia de norma especial- el plazo corre desde que se dio la causa para la separación o en su defecto, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

El plazo mensual se computa desde el momento en que el titular de la potestad correctiva se encuentra en posibilidad objetiva de conocer la falta y, por ende, emprender el ejercicio de su potestad. [...] Fue el propio ente

demandado quien dejó transcurrir el plazo mensual del ordinal 603 del Código de Trabajo. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00085 - 2020)

Por lo tanto, **las medidas cautelares y sus respectivas prórrogas no interrumpen el plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria.** Por tanto, el recurso se declara sin lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00072 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción en materia administrativa. Consideraciones acerca del derecho disciplinario y límites temporales para la imposición de sanciones. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00072 - 2020)
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el Estado interpone recurso de casación, dado que manifiesta inconformidad con la aplicación del plazo de prescripción del artículo 603 del CT (1 mes) en lugar de acudir al numeral 83 de la LGP (2 años).

El Tribunal de Casación acoge el recurso. Señala que, efectivamente el Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda incurrió en un error al aplicar las disposiciones del CT, pues dicho cuerpo normativo regula las relaciones laborales privadas. A su vez, señalan que el plazo correspondiente a la ejecución de las sanciones es de cuatro años, según interpretación analógica de los artículos 9 y 156 de la LGAP. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00072 - 2020)

Artículo 9 de la LGAP: El ordenamiento jurídico administrativo es independiente de otros ramos del derecho. Solamente en el caso de que no haya norma administrativa aplicable, escrita o no escrita, se aplicará el derecho privado y sus principios. // Caso de integración, por laguna del

ordenamiento administrativo escrito, se aplicarán, por su orden, la jurisprudencia, los principios generales del derecho público, la costumbre y el derecho privado y sus principios. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00066 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Tribunal Fiscal Administrativo (órgano independiente del Poder Ejecutivo)
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción, momento desde que corre el plazo e investigación preliminar. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00066 - 2020)
- **RESUMEN:**

Para contextualizar, en el caso en cuestión, la persona accionante fungía como presidente del Tribunal Fiscal Administrativo y en razón de determinados hechos, se le inició un procedimiento administrativo. En éste, el presidente de la República y el MH acordaron el despido sin responsabilidad del funcionario. Inconforme con dicha decisión, el accionante interpone recurso de casación y entre las solicitudes que efectúa, pide que se declare la prescripción de la potestad disciplinaria del Estado.

En la sentencia se brinda una definición bastante amplia y acertada sobre lo que debe entenderse por prescripción de la potestad disciplinaria.

La prescripción del ejercicio de la potestad disciplinaria refiere al plazo que fija el ordenamiento jurídico para que el titular de la potestad correctiva adopte las medidas necesarias a fin de establecer la apertura del procedimiento sancionatorio y con este determinar la pertinencia o no de la imposición de una sanción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00066 - 2020)

Para ello, el artículo 603 del CT (actual 414) establece el plazo de prescripción de un mes y la forma de computar dicho plazo cuando se está ante hechos relacionados con la prescripción de la potestad disciplinaria.

Ahora bien, para resolver sobre la prescripción alegada, el Tribunal tomó en cuenta el artículo supra mencionado, así como el 99 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil que señala lo siguiente:

Artículo 99 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil: Prescribirán en un mes: Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento hecho por error contando el término a partir del momento en que el error sea conocido; // Las acciones para reclamar contra las disposiciones o resoluciones de la Dirección General y contra las disposiciones o resoluciones de los jefes cuando se alegue perjuicio causado por ellas; y // Las acciones de los Ministros para iniciar la gestión de despido de los servidores regulares por causa justificada y para imponer las correcciones disciplinarias que autoricen la ley y los reglamentos interiores de trabajo, a partir del día en que se dio causa para la sanción, o en su caso, desde que fueren conocidos los hechos o faltas correspondientes. (PODER EJECUTIVO, 1954)

En el mismo orden de ideas, se explica que, se deben tomar en cuenta los momentos señalados por el numeral 603 del CT, es decir, aquellos que señalan cuándo se inicia el plazo para gestionar acciones atinentes al despido. Además, se indica en los regímenes estatutarios, el cómputo de prescripción inicia “desde el momento que le resulta posible instar la gestión de despido ante la Dirección General de Servicio Civil”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00066 - 2020)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00042 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Municipalidad de San Pablo de Heredia
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Plazo de prescripción relacionado con infracciones disciplinarias relacionadas con la Hacienda pública municipal. (TRIBUNAL DE

CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA,
RESOLUCIÓN N° 00042 - 2020)

- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el casacionista alega que el procedimiento administrativo se encontraba prescrito. Para fundamentar esta postura, arguye que, de conformidad con la aplicación de la norma más favorable, el numeral 603 del CT debió ser aplicado (plazo de prescripción de 1 mes) y no el artículo 71 de la LOCGR (plazo de prescripción de 5 años).

Sin embargo, el Tribunal de Casación declara sin lugar el recurso interpuesto. Lo anterior, porque considera que las infracciones disciplinarias del demandante **(relativas al uso y custodia de bienes propiedad del Estado para un fin distinto al correspondiente en su gestión de funcionario público)** se relacionan con el manejo de la Hacienda Pública Municipal, pues supone una violación al deber de probidad que todo funcionario público debe cumplir. Por ello, lo correcto es aplicar el numeral 71 de la LOCGR supra citado, cuyo plazo de prescripción de la potestad sancionatoria es de 5 años.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00029 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones acerca de la prescripción en el régimen disciplinario. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020)
- **RESUMEN:**

En esta sentencia, el Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, en los hechos de la presente sentencia, sólo habían transcurrido 2 meses y 18 días entre el resultado de la investigación preliminar y el auto de apertura del procedimiento, por lo que el plazo de dos años de prescripción señalado en el numeral 83 de la LGP, no había transcurrido.

Ahora bien, el Tribunal de Casación confirma que el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria aplicable es el de dos años contenido en la norma invocada.

No obstante, discrepa del Tribunal antes mencionado con relación al cómputo del plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria e indica lo siguiente:

La prescripción de las faltas graves se interrumpe una vez iniciado el procedimiento disciplinario, de ello se sigue que luego de la comunicación de la presunta falta al órgano competente está corriendo el plazo bianual de prescripción de la potestad disciplinaria y sólo se interrumpe por el inicio efectivo del procedimiento, constatado por el traslado de cargos al presunto responsable. No puede admitirse otra interpretación del precepto sin contrariar la lógica de su texto, pues carece de razón jurídica mencionar la interrupción de una prescripción que aún no está corriendo. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020)

En este tipo de procedimientos especiales de la LGPOL, la norma establece una regla clara de prescripción de 2 años para faltas graves; pero a su vez no se puede hablar de prescripción si el proceso no se ha iniciado (e inicia cuando ya se le ha brindado el informe de la investigación al órgano director del procedimiento). Por lo tanto, debido a que la LGPOL solo habla de un plazo de prescripción bianual, considera el Tribunal de Casación que no es posible aplicar dicho plazo de otra manera más que el ahí señalado.

Esta postura es criticable absolutamente, pues en otros casos hemos visto como se aplica un cómputo de prescripción a la etapa de investigación del procedimiento. En este caso en concreto, no se acoge la tesis del TCACH, para quien el plazo de prescripción del artículo 83 de la LGAP solo aplica después de que el órgano competente conoce sobre el resultado de la investigación preliminar. El recurso se declara con lugar.

Del año 2019:

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000048 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones sobre materia de potestad disciplinaria y aspectos acerca de la prescripción de la potestad disciplinaria y caducidad del proceso.
- **RESUMEN:**

Este caso es de una funcionaria que demanda a la CCSS porque se le abrió un proceso disciplinario debido a un supuesto abandono de trabajo, en el que se le aplicó una sanción de 8 días de suspensión sin goce de salario.

Un aspecto interesante en este fallo es que el Tribunal de Casación analiza si la aplicación de la figura de prescripción realizada por el Tribunal de instancia es correcta, para ello hace un análisis sobre las figuras de prescripción y de caducidad, explicando que suele confundirse la aplicación la una de la otra.

En ese orden de ideas, precisa este Órgano retomar -brevemente- lo dispuesto en relación a esas figuras en la jurisprudencia de esta Sala. Así, en cuando a la prescripción el derecho precluye, no nace con un término preestablecido, prescribe por no ser ejercitado por el titular ni reconocido por el obligado en el transcurso de un lapso temporal establecido legalmente. La caducidad, opera o nace por la inactividad que se presenta respecto de un comportamiento específico, delimitado expresamente en una norma, es decir frente a una conducta legalmente permitida la Ley le imputa una consecuencia, la extinción del derecho en un término prefijado se da solo por dos razones porque se realiza el acto dispuesto en la ley o porque sencillamente no se realizó, con lo cual no existe posibilidad de interrupción; un derecho sujeto a caducidad depende del cumplimiento de un solo acto jurídico delimitado por la misma norma que lo regula. Contrariamente, un derecho sujeto a prescripción, el cómputo del tiempo requerido para el plazo puede ser interrumpido mediante actos jurídicos distintos establecidos legalmente, con la consecuencia que, el acto interruptor reinicia la cuenta del tiempo necesario para completar el plazo prescriptivo. La caducidad siempre será declarable de oficio, la

prescripción sólo a solicitud de la parte eventualmente beneficiada con la misma; los plazos de caducidad son generalmente cortos, rígidos, perentorios. Los plazos de prescripción son largos o prolongados.

(TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00042 - 2020)

Con relación a lo mencionado anteriormente se entiende que las figuras de prescripción y caducidad tienen las siguientes características que las diferencian:

- De la figura de **prescripción** se entiende que el derecho precluye, no nace con un término preestablecido, y opera cuando el titular del derecho no lo aplica o cuando no es reconocido por el obligado en el transcurso de tiempo que está previsto por ley; el cómputo de tiempo se puede ver interrumpido por medio de actos jurídicos distintos establecidos en la ley, cuando se interrumpe se reinicia con el conteo del tiempo para la aplicación del plazo prescriptivo; sólo puede ser declarada por solicitud de parte beneficiada y los plazos tienden a ser largos y prolongados.
- La **caducidad** opera debido a la inactividad respecto a un comportamiento en específico que se encuentra estipulado en una norma; la extinción del derecho se encuentra prefijado: ocurre si se realiza o no el acto que está establecido en la ley, y no hay posibilidad de interrupción; está condicionado a la realización de un acto jurídico delimitado por una norma; siempre es declarable de oficio y los plazos tienden a ser cortos rígidos y perentorios.

Para el análisis del caso, se menciona lo establecido en el artículo 603 del CT (actual artículo 414), que habla del plazo de prescripción de un mes desde que son conocidos los hechos.

Después del análisis realizado por el Tribunal de Casación, se concluye que el Tribunal de instancia hizo una indebida interpretación de la figura de la

prescripción, además de la aplicación errónea del artículo 603 del CT (actual artículo 414), ya que lo que aplicaba era la caducidad.

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000057 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** ICE
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Contenido sobre el acaecimiento del plazo de prescripción de la potestad disciplinaria y análisis sobre el régimen disciplinario aplicable para el cómputo de plazo prescriptivo correspondiente.
- **RESUMEN:**

Este caso consiste en que, a un funcionario del ICE se le inicia un procedimiento disciplinario y se le sanciona por el supuesto de haber presentado un título falso al encontrarse que este tenía ciertas anomalías.

En la sentencia el análisis que se realiza respecto al tema de la prescripción de la potestad disciplinaria, consiste en verificar si se cumplen los plazos para que la prescripción sea aplicable, ya que el casacionista alega que sí aplica la prescripción por inactividad del expediente; la prescripción se analiza con el régimen común establecido en el artículo 603 del CT (actual artículo 414 del CT) y el régimen establecido en el artículo 71 de la LOCGR, esto debido a que el casacionista menciona que el régimen que se le tiene que aplicar es el de derecho laboral común; entre sus alegatos este menciona que el Tribunal de Casación en la sentencia que emitió rechazó la prescripción mediante ambos regímenes lo cual alega que no se puede hacer.

III.- El casacionista formula dos cargos. En el primero **acusa indebida aplicación de los artículos 603 del Código de Trabajo (vigente al dictado de la sentencia) y 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República. Discrepa con el criterio del Tribunal de instancia, para quien ninguno de los plazos prescriptivos previstos en esas normas acaeció en el subjúdice.** [...] En cuanto al precepto 71 de la LOCGR asevera, se aplicó indebidamente porque, aunque en el traslado de cargos se citaron normas relacionadas con la Ley de Control Interno, el Órgano sancionador no es quien define la regla prescriptiva a aplicar, sino que es la Ley la que

establece cuándo se está en presencia de una falta contra la Hacienda Pública o de una regida por el derecho común. Alega, en la especie la falta sancionada es supuestamente haber presentado un título falso, la cual se regula por el derecho de trabajo común. **Concluye, una misma falta disciplinaria no puede sancionarse aplicando simultáneamente dos regímenes, como lo hace la sentencia recurrida al utilizar tanto el Código de Trabajo como la LOCGR.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2020)

El Tribunal Contencioso manifiesta que el cómputo de plazo iniciaba desde el momento en que los Coordinadores del Departamento de Construcción Planta Externa Obras por Administración avisaron a la División de Capital Humano del ICE sobre las anomalías que fueron detectadas en el título de Bachiller aportado por el funcionario, este tiempo se contabilizaba hasta el inicio formal del procedimiento, que cual era menos de un mes, por esta razón se concluye que no es aplicable el artículo 603 del CT (actual artículo 414), es necesario destacar que la falta cometida es propia del derecho laboral común, es por ello que la normativa que se le tiene que aplicar es la del CT.

IV.- (...) Pasando ahora al análisis de la prescripción de la potestad disciplinaria sancionatoria que alega el demandante, resulta imperativo transcribir el artículo 603 del Código de Trabajo (...) Concretamente en el caso del señor Ramírez, es criterio de este Tribunal, que esas indagaciones previas sí eran pertinentes, pues se requirió tener la información certera y fehaciente del Ministerio de Educación Pública, para corroborar que el título de Bachiller aportado por el funcionario era falso. Así las cosas, el plazo para el inicio del procedimiento administrativo se empezaría a computar desde que los Coordinadores del Departamento de Construcción Planta Externa Obras por Administración, pusieron en conocimiento de la División de Capital Humano del ICE la anomalía detectada en

el título que había sido aportado por el actor, sea, desde el 22 de noviembre del 2012, siendo que desde tal fecha, hasta el inicio formal del procedimiento con la notificación del acto de apertura el día 13 de diciembre del 2012, transcurrió menos de un mes -21 días-, motivo por el cual no resulta de aplicación el numeral 603 del Código de Trabajo, como lo pretende el actor, debiendo rechazarse su argumento en torno a que le prescribió al ICE el ejercicio de la potestad disciplinaria. Incluso, y sólo a mayor abundamiento, siguiendo la tesis de defensa de la mandataria judicial de la entidad demandada, con mucho menos razón estaría prescrita la potestad disciplinaria del empleador (...) el plazo de prescripción para investigar las infracciones a tal normativa [a la Ley General de Control Interno no. 8292], es la que se establece en el canon 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N.º 7428, que según su última reforma, es de cinco años (...) por lo que esta Cámara dictamina que, tanto al amparo del artículo 603 del Código de Trabajo, como en aplicación del artículo 71 de la Ley 7428 no ha operado el plazo prescriptivo, pues desde que la Administración tuvo conocimiento de los hechos anómalos, hasta la fecha en la que se le notificó la apertura del procedimiento administrativo, transcurrieron tan solo 21 días, sin haberse sobrepasado el plazo legal para que resulte de aplicación el instituto de la prescripción invocada por el actor (...)” (el énfasis y subrayado son suplidos). (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2020)

VI.- Como parte de su primer reproche, el promovente alega que el artículo 71 de la LOCGR fue indebidamente aplicado al subjúdice por dos razones: primero, porque la falta disciplinaria por la cual se le sancionó se encuentra regida por el derecho laboral común y no por la normativa atinente al régimen de Hacienda Pública; y segundo,

porque **a una misma falta disciplinaria no se le pueden aplicar simultáneamente dos regímenes de prescripción**. Sobre el particular, note el casacionista que el Tribunal de instancia analizó la prescripción de la potestad disciplinaria según los términos del canon 603 del Código de Trabajo, únicamente. Cuando en sentencia hizo mención del artículo 71 de la LOCGR fue en carácter de a mayor abundamiento, y así lo indicó expresamente, tal y como consta en la transcripción literal del fallo realizada en el Considerando IV de esta resolución. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2020)

Con respecto al tema de la supuesta aplicación de dos regímenes para resolver el Tribunal de Casación concluye que el Tribunal contencioso administrativo analiza el tema de la prescripción según lo establecido en el artículo 603 del CT (actual 414), la mención del artículo 71 de la LOCGR se hace como una aclaración complementaria. Se entiende que es cierto que no se pueden aplicar ambos regímenes, por lo que se aclara que lo resuelto por el Tribunal de primera instancia se hizo con el régimen de derecho laboral común.

Al final, el Tribunal de Casación de Contencioso Administrativo rechaza de plano el recurso de casación debido a la *falta de claridad y precisión del objeto de agravio*, además hace mención que dicha cámara *se encuentra imposibilitada para ejercer la labor que le es propia como órgano casacional* y respecto al tema de la prescripción se basa en el considerando VI del fallo. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2020)

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000063-F-TC-2019

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Contenido general del procedimiento con relación al tema de la prescripción de la potestad disciplinaria.
- **RESUMEN:**

En este caso, se le abre un procedimiento disciplinario a un funcionario, que laboraba para el Ministerio de Seguridad Pública, debido a un presunto comportamiento impropio de parte de él en su horario de trabajo, ya que este estaba con dos mujeres dentro de un puesto oficial de servicio, debido a lo anterior, se procedió a despedirlo. El funcionario demandó al Estado y entre sus alegatos formuló que el procedimiento se encontraba prescrito según el artículo 83 de la 'LGP; el TCACH declaró sin lugar la demanda, por lo que la parte actora interpuso un recurso de casación.

Lo que ocurre en este caso es que el casacionista alega que el fallo del Tribunal de Casación se centra en que no había transcurrido el plazo de prescripción de los dos años, entre el hecho imputado y el inicio del procedimiento lo cual difiere en lo argumentado por la parte actora, ya que esta se refería a que estaba prescrita la potestad disciplinaria cuando se emitió la resolución de despido.

El representante de la parte actora manifestó: *“...que el proceso se inició el 10 de diciembre del 2008 y el caso fue concluyendo hasta el 01 de marzo del 2012 [...] casi más de cinco años para llevar a cabo un proceso administrativo en el cual la ley establece que **desde que se inicia hasta su conclusión deben pasar dos años, sin embargo el Ministerio duró más de cinco años para despedirlo** ”.* (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00072 - 2020)

La parte actora demandó la nulidad del despido que se le realizó debido a que, supuestamente, cuando se dictó el acto final sancionatorio la potestad disciplinaria ya había prescrito debido al plazo de prescripción bianual que se encuentra en el artículo 83 de la Ley General de Policía y en el numeral 91 del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al M.S.P, lo cual fue desestimado por el Tribunal de instancia “con fundamento en cuestiones de hecho no alegadas por la parte accionante”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00072 - 2020)

Artículo 91 del reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales: Las faltas en que incurran los servidores serán sancionadas con las siguientes

medidas disciplinarias [...] Las amonestaciones verbales o escritas deberán imponerse dentro del mes posterior a aquel en que se cometió la falta o que los superiores la conocieran, las suspensiones o despidos en el transcurso de dos años posteriores al día en que se cometió la falta. **No se especifica ningún origen.**

Cabe mencionar que el Tribunal Contencioso sí analizó y resolvió el tema de la prescripción, pero omitió referirse a lo planteado por la parte actora respecto a que el pazo de prescripción operaba en el momento en que se emitió la resolución de despido, por lo que se presenta un vicio procesal.

[...] si bien a nivel formal fue atendida su alegación en sentencia – resultando denegada-, al resolver como lo hizo, **el Tribunal varió la causa de pedir de la demanda en cuanto al tema específico de comentario**, pues **omitió pronunciamiento sobre una situación fáctica concreta sometida a su conocimiento con la demanda y resolvió otra que no era objeto de discusión**. Nótese que, según se desprende del elenco fáctico de la demanda, que constituye su causa de pedir, y del alegato de conclusiones del actor, **el punto medular de su reclamo es que el acto de despido es nulo por haberse dictado extemporáneamente**, cuando ya había operado el plazo bianual de prescripción preceptuado en el cardinal 83 de la LGP, que, **según la interpretación que hace de esa norma, le imponía a la Administración el deber de culminar el proceso máximo dos años después de iniciado éste, plazo que acusa irrespetado en la especie**. En cambio, **el Tribunal examinó el tema atinente a la prescripción desde otra perspectiva fáctica**, indicando que no operó esa figura extintiva porque entre la fecha de los hechos imputados -07 de noviembre de 2007- y la notificación del auto de apertura del procedimiento al funcionario -14 de enero de 2009- no transcurrió el plazo prescriptivo bianual previsto en la norma de cita. **Lo alegado por el actor en su demanda y lo resuelto por el Tribunal en sentencia respecto de la**

prescripción son cosas sustancialmente distintas entre sí, pues cada una otorga un tratamiento fáctico propio al cómputo de la prescripción, ya sea contabilizando el plazo con referencia al acto final (en la tesis del actor) o al auto de traslado de cargos (en criterio del colegio de jueces).

[...] lo sucedido se traduce en un vicio de falta de fundamentación del fallo. En tesis de principio, este equívoco surge cuando la motivación del fallo no existe, o bien, por cuanto su desarrollo resulta en extremo confuso o contradictorio, de forma tal que impide tener claridad en cuanto a los razonamientos que derivaron en la decisión adoptada en la parte dispositiva. [...] el Tribunal falló cosa distinta a lo pedido y, por consiguiente, la motivación esgrimida como sustento de su decisión no encuentra conexidad con el objeto de discusión planteado en la demanda -en cuanto al tema particular de análisis. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00072 - 2020)

Respecto al tema de la prescripción, lo que ocurre es que el tribunal de primera instancia resolvió la prescripción desde un punto distinto del que alegaba el casacionista, pero, como se observa, no se concreta si hay prescripción o no.

Se concluye que hay vicio de falta de fundamentación del fallo debido a que el Tribunal Contencioso resolvió algo distinto a lo petitionado en la demanda, lo cual hizo que la resolución genera confusión y no hay vinculación con el punto de discusión, por lo que se termina reenviando el expediente para que el tribunal de origen dicte un nuevo fallo.

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000108-F-TC-2019

- **SUJETO PÚBLICO:** INVU
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Análisis sobre el cómputo del plazo para la ejecución de una sanción disciplinaria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN

CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N°
00066 - 2020)

- **RESUMEN:**

Este caso es sumamente interesante y polémico, en el tanto que a una exjerarca del INVU, se le despide por incumplimiento de deberes, el asunto se lleva a casación por la exfuncionaria, y en casación confirman el fallo.

Una vez que se confirma el fallo, se levanta la medida cautelar del expediente, y el jerarca dura un poco más de un mes en ejecuta la sanción de despido impuesta; ante esto, la extrabajadora apertura otro proceso judicial contencioso administrativo que termina en casación, pues alega que se debía aplicar la prescripción de la ejecución de la sanción -esto es de un mes conforme el 603 CT.

Ante esto el Tribunal deniega el recurso por razones distintas a las que lo denegó el Tribunal de apelaciones, pues este último señaló que la sanción debía aplicarse en un plazo adecuado, pero no definió cual era ese:

Ante ese escenario, siguiendo la tesis expuesta en ese antecedente jurisprudencial, el Tribunal de instancia estimó que la ejecución de la sanción debía darse en un plazo razonable, como a su juicio ocurrió en el sublite, puesto que el despido se materializó menos de un mes después de que las autoridades del INVU tuvieron noticia de la sentencia dictada en el proceso judicial número 12-000927-1027-CA.

En la especie, este Tribunal de Casación no detecta la existencia de tales equívocos, según se pasa a explicar. El punto medular del reclamo de la casacionista radica en que, a su juicio, el Tribunal de instancia confundió el objeto del proceso judicial expediente no. 12-000927-1027-CA con el de la presente demanda, **pues no logró diferenciar que en ambos se discutían dos cómputos distintos de la prescripción, uno para el ejercicio inicial de la potestad disciplinaria y el otro para ejecutar la sanción, respectivamente. Yerro que, asevera, a la postre significó un razonamiento contradictorio como fundamento para denegar**

esta demanda y que finalmente ese segundo aspecto –el relativo a la ejecución- fuera omitido en sentencia, pues el Tribunal se atuvo a lo resuelto en el proceso no. 12-000927-1027-CA aunque se tratara de cuestiones diferentes. Ahora bien, analizado el fallo impugnado se observa que, en criterio del Tribunal sentenciador, no le asiste derecho a la accionante para cuestionar la validez de los actos administrativos del INVU [...]. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00066 - 2020)

Entiende este órgano casacional, es en ese contexto, donde el colegio de jueces catalogó los oficios antes citados como meras providencias de comunicación a la accionante sobre la materialización del cese, que se explica la afirmación del Tribunal en el sentido de que **la demanda resulta infundada, pues no es posible variar lo ya resuelto en firme por una sentencia judicial –que confirmó la validez del despido- amparándose en un alegato de prescripción de la potestad de ejecución de dicho acto, pues el acto de materialización del cese, al tratarse de una mera comunicación, no tiene la virtud de incidir en la firmeza y validez de la sanción**. No se observa entonces la contradicción acusada por la casacionista, pues **no se verifica que el Tribunal sentenciador haya confundido los objetos de este proceso** y del tramitado bajo expediente no. 12-000927-1027-CA, sino que lo resuelto tiene razón de ser en la naturaleza jurídica que en criterio del Tribunal tienen los actos impugnados con la presente demanda.

Como antes se explicó, el fallo señala que este plazo de adopción de la sanción es de caducidad, lo cual es contradictorio al fallo antes mencionado del 2021:

Con fundamento en lo anterior, **considerando además el carácter instrumental de la potestad de ejecución del acto administrativo y la laguna normativa existente en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República en cuanto al plazo aplicable a la ejecución de las**

sanciones impuestas bajo ese régimen normativo –cuerpo legal aplicable a la falta atribuida a la actora, según criterio de este Tribunal de Casación esgrimido en su sentencia no. 69-F-TC-2014 del 14 de agosto de 2014-, no sólo es posible sino además necesario fijar un plazo de caducidad para definir el objeto sometido a debate en este proceso, lo que obedece también a la necesidad de tutelar los derechos fundamentales de la actora. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00066 - 2020)

Ante este panorama, el Tribunal se decanta por señalar que no está de acuerdo en que ese plazo de ejecución sea indeterminado, y tampoco respecto a que se aplique el artículo 603 del CT de manera supletoria:

VII.- Como un primer aspecto por resolver, debe señalarse que no lleva razón la casacionista al aducir que el plazo aplicable a la especie es el previsto en el ordinal 603 del CT. De conformidad con el precepto 9 inciso 1 de la LGAP, el ordenamiento jurídico es independiente de otras ramas del derecho y solamente en el caso que no exista norma administrativa aplicable, sea escrita o no escrita, se aplica el derecho privado y sus principios. Según se expondrá de seguido, sí existe norma administrativa escrita aplicable al sublite, por lo cual, al acudir al método de integración normativa, aquella norma pública prevalece sobre el derecho privado (cardinal 9 inciso 2) LGAP). Tampoco resulta atendible la tesis del Tribunal de instancia en cuanto a que la ejecución debe materializarse en un plazo prudencial, sin definir cuál, en tanto una interpretación en ese sentido podría dar pie a soluciones meramente casuísticas, violatorias de los principios de igualdad y seguridad jurídica, aunado a que resultan contrarias a la doctrina expuesta en el Considerando precedente. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN 000108-F-TC-2019)

Así, procede a aplicar de manera supletoria un artículo de la LGAP:

Ahora bien, la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República no contiene norma expresa que disponga un límite temporal a la potestad de ejecución de la sanción impuesta conforme a ese régimen disciplinario especial. Tampoco existe otra norma legal que regule algún plazo de caducidad para que la Administración ejecute una sanción firme y que, por paridad de razón, pueda aplicarse analógicamente al subjúdice. Por ende, en atención al orden de prelación de las fuentes de integración normativa dispuesto en el artículo 9 supracitado, para suplir la laguna comentada debe acudirse al cardinal 156 de la LGAP, que en lo de interés al caso concreto dispone: “ (...) 3. *Los actos desfavorables al administrado podrán ser revocados, aun si ya son firmes para el particular, previo dictamen de la Contraloría General de la República. // 4. La potestad de revocación consagrada en el párrafo anterior caducará en cuatro años*”. La norma transcrita expresamente se reconoce a la Administración la potestad de revocar (extinguir) actos desfavorables al administrado, incluso aún si éstos ya han alcanzado firmeza, potestad sujeta a un límite máximo temporal de cuatro años. **Ahora bien, estima este Órgano casacional, el precepto de cita deviene aplicable analógicamente al subjúdice toda vez que, entratándose de la caducidad de la potestad de ejecución de un acto de naturaleza desfavorable –como lo es el acto final disciplinario-, la consecuencia jurídica de la inactividad de la Administración, quien no ejerce su potestad en tiempo, es precisamente el fenecimiento de ésta, en otras palabras, el decaimiento de la posibilidad de materializar el acto sancionatorio firme.** Ello significa que, aunque válido y firme, el acto se torna ineficaz e inejecutable, y como tal pierde su ejecutoriedad. Así, en ambos supuestos –guardando las diferencias técnicas conceptuales-, el acto desfavorable nacido a la vida jurídica como un acto válido, e incluso firme, no surtirá efecto en el administrado. Es así entonces que –sin perjuicio de norma expresa que regule algún caso especial- recurriendo al ordinal 156 inciso 4) de la LGAP se puede suplir el vacío normativo

advertido en el sub examine. Procede entonces verificar si, en el caso concreto, el despido de doña Lidia fue ejecutado dentro del plazo previsto en la norma de cita. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN 000108-F-TC-2019)

De esta manera, el Tribunal concluye que la ejecución interpuesta se encuentra en tiempo, de conformidad con la cita anterior, pues el plazo era de 4 años:

III.- Según los hechos tenidos por probados en el fallo recurrido, y no impugnados por la casacionista, la sentencia de este Tribunal de Casación no. 69-F-TC-2014 de las 10 horas 15 minutos del 14 de agosto de 2014 fue notificada a doña Lidia y al abogado representante del INVU el 02 de setiembre de 2014 (hecho probado 6). A partir de tal notificación se entiende perdió vigencia la medida cautelar que había sido decretada en el proceso no. 12-000927-1027-CA, la cual impedía la ejecución del despido de la actora hasta tanto no se resolviera su demanda de nulidad contra la sanción impuesta o hasta que otra circunstancia así lo ameritara. Siendo que dicha demanda fue declarada sin lugar por este Órgano casacional en la sentencia de cita, el acto de despido adquirió firmeza y, por consiguiente, el INVU se encontraba nuevamente habilitado para ejecutarlo, dentro del plazo de cuatro años establecido en el Considerando precedente. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN 000108-F-TC-2019)

Como conclusión general del caso, consideran los suscritos investigadores que esta decisión es sumamente polémica y contradictoria; es polémica en el tanto que aplican una norma que no tiene relación alguna con la potestad disciplinaria, lo que resulta además injusto para la accionante, pues de manera arbitraria “inventan” mediante una interpretación subjetiva un plazo que hasta ese momento no estaba regulado.

En según lugar, resulta contradictoria, pues en otros casos si se ha aplicado el plazo mensual como plazo de prescripción de la ejecución de la sentencia, por lo que ahora aplicar una interpretación contraria es arbitrario.

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000127-F-TC-2019

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Plazo de prescripción en el procedimiento administrativo e interrupción de la prescripción por el inicio del proceso administrativo.
- **RESUMEN:**

En este caso, el Tribunal Contencioso Administrativo resolvió sobre la prescripción de la potestad disciplinaria conforme a lo establecido en el actual artículo 87 de la LGP, ya que el procedimiento disciplinario se aplica a un policía, siendo este régimen especial el que corresponde. Cabe destacar, que este procedimiento disciplinario de la Ley de Policía contiene dos plazos diferentes dependiendo de la gravedad de la falta: en el caso de que al funcionario se le acuse de haber cometido una falta leve el cómputo de plazo para aplicar la prescripción del procedimiento es de un mes; mientras que, si se trata de una falta grave, el plazo que se aplica es de dos años. Sumado a ello, el cómputo de estos plazos se interrumpe en el momento en que inicia el procedimiento disciplinario.

En el caso se le despide a un policía por una supuesta omisión del protocolo de policía, se le abre un proceso y se le despide. Para lo que es el plazo de prescripción este se interrumpe al iniciar el procedimiento disciplinario por lo que, en este caso al volver a iniciar el conteo de los dos años, estos no se habían cumplido.

IV.- [...] Con el dato de la interrupción del conteo del plazo ... El Departamento Disciplinario Legal dictó el auto de apertura por comisión de 11:00 horas del 20 de setiembre de 2001, en contra del servidor PAUL NAVARRO QUESADA, notificado al funcionario el 25 de abril de 2012.

Aquí -según la norma citada- **se interrumpió la “prescripción”, que vencía el 26 de diciembre de 2012.** Si tomamos como plazo máximo permisible el día en que acaeció el evento. **El tratamiento que la jurisprudencia concede a ese instituto es la de un efecto innovador, es decir, corre un nuevo plazo de dos años (fenecía el 25 de abril de 2014) a favor de la Administración, no obstante que las potestades en realidad caducan no prescriben. A pesar de ello el legislador dispuso aplicar la prescripción.** Dicho lo anterior lo que importa es que el Ministro de la cartera, en resolución N.º2013-3288-DM de 8:00 horas de 31 de octubre del 2013, resolvió despedir por causa justificada a PAUL NAVARRO QUESADA, notificando al interesado el 12 de diciembre de 2013, lo que ocurrió entiendo y forma asumiendo la figura de la “prescripción y sus efectos”, según el contenido de la Ley de cita. Ergo **no había transcurrido el plazo de dos años, luego de interrumpido con la apertura del trámite disciplinario.** En ese tanto no se observa infracción al plazo previsto en la normativa citada, y el argumento carece de justificación”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00138 - 2020)

V.- El inciso 3) del numeral 139 del CPCA establece, en el recurso se deberán **indicar de manera clara y precisa los motivos con la fundamentación fáctica y jurídica del caso.** A la luz de la norma, la parte inconforme con el fallo debe indicar -al menos- en qué consistió el error por parte de los Jueces, como afectó la interpretación dada al elenco probatorio o por qué razón hay una calificación jurídica errónea de los hechos tenidos por probados o se vulneran derechos constitucionales como el debido proceso y el derecho de defensa. En la especie, **el casacionista sólo alegó respecto de la prescripción de la potestad disciplinaria que fue alegada, sin explicar dónde está el error en la revisión de los plazos realizada por del Tribunal de juicio.**

Observa esta Cámara, nuevamente un **yerro en el embate del casacionista y es que, contrario a los argumentos dados respecto de la no alegada caducidad en el procedimiento administrativo, la sentencia sí analiza la potestad disciplinaria y si estaba o no prescrita**. No es de recibo entonces, el argumento esgrimido en el embate, **la prescripción de la potestad disciplinaria, si bien no fue alegada en la tramitación del procedimiento, el Tribunal si lo analizó**. Ante tal situación, concluye esta Cámara, si el casacionista no intenta aclarar cuál es el sentido y utilidad de su reparo, **el reproche es informal, al no cumplir los requerimientos del artículo 139 CPCA, consecuentemente no es de recibo el embate y debe desestimarse**. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00138 - 2020)

Según el análisis realizado por el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo se llega a la conclusión de que el casacionista en sus argumentos alegó que la potestad disciplinaria había prescrito, pero este no explicó de forma clara cuál era el error del Tribunal Contencioso en el análisis realizado sobre los plazos de prescripción; el Tribunal de Casación concluye que el Tribunal de instancia sí analizó el tema de la prescripción, declarando que no operaba dicha figura porque el plazo de dos años no se había cumplido, y además explica que no se cumplieron con los requisitos de fundamentación del artículo 139 del CPCA con relación a lo alegado por el recurrente, procediendo a declarar sin lugar el recurso.

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000148-F-TC-2019

- **SUJETO PÚBLICO:** MOPT
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Procedimiento disciplinario y consideraciones acerca de la prescripción y de los plazos de interrupción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00098 - 2020)
- **RESUMEN:**

A un funcionario del MOPT que se desempeñó como oficial de tránsito se le ratificó una recomendación para que se le despidiera sin responsabilidad patronal debido a que cometió una infracción a los artículos 81 de la LGP, y el 3 y 4 de la LCCEIFP (falta hacia el deber de probidad), lo anterior al observar irregularidades cometidas por el funcionario en el ejercicio de su cargo.

En esta sentencia, el casacionista alega que se hizo una incorrecta aplicación de los artículos 83 de la LGP y el 603 del CT para lo que es el tema de la prescripción de la potestad disciplinaria, ya que según la postura de este el TCACH malinterpretó el plazo prescriptivo por no haber aplicado el numeral 603 del CT (actual artículo 414), que establece que el plazo es de un mes; según el análisis realizado en el fallo, el cómputo de plazo que debe aplicarse es el establecido en el numeral 83 de la LGP, esto por tratarse de un oficial de tránsito, además se menciona que la sanción impuesta corresponde al de una falta grave, por lo que el plazo es de dos años.

IV.- El único motivo de disconformidad del casacionista es, la **interpretación errónea e indebida aplicación del artículo 83 de la Ley General de Policía (en adelante "LGP) ello por cuanto el plazo de dos años que fija esa norma, aplica sólo para el inicio del procedimiento disciplinario; no así para el dictado del acto final** por parte del jerarca después de recibir las recomendaciones finales, al que **debe aplicarse el plazo de un mes del numeral 603 del Código de Trabajo**. No lleva razón el casacionista en su embate. **El ordenamiento jurídico administrativo**, por el principio de autointegración del numeral 9 de la Ley General de la Administración Pública (LGAP), **es independiente de otras ramas del derecho. Por ello, sólo en el caso de no existir norma administrativa aplicable -escrita o no escrita-, se recurrirá al derecho privado y sus principios**. En el caso que se analiza, como lo señaló el Tribunal sentenciador, **existe norma de derecho público que regula expresamente el tema de la prescripción de las faltas en que incurran los funcionarios públicos que se desempeñan bajo el régimen policial. Se trata de un régimen previsto en la LGP aplicable**

a todos los cuerpos policiales del país, que constituye disposición especial, específicamente el artículo 83 de la Ley N.º7410 del 26 de mayo de 1994. **Es esa la norma que debe aplicarse al caso bajo examen, como lo hizo y explicaron los jueces de instancia y no el artículo 603 del Código de Trabajo, como reiteradamente se ha señalado por parte de esta Cámara** [...] (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00098 - 2020)

Según la postura del Casacionista el artículo 83 de la LGP es aplicable sólo al inicio del procedimiento no al dictarse el fallo del acto final, respecto a este asunto el Tribunal de Casación procede a realizar un análisis para verificar si opera o no la figura de la prescripción y si en dicho supuesto es aplicable el artículo 83 de la LGP.

[...] Ahora bien, lo que resta por revisar es, si el plazo prescriptivo de dos años dispuesto en el numeral 83 de la LGP es sólo para el inicio del procedimiento, para la instrucción o cubre incluso la adopción de la decisión final, punto central del embate del casacionista. **Sobre el tema debatido, este Colegio ya se ha pronunciado, por la identidad de lo resuelto, resulta pertinente la transcripción de lo dispuesto en aquella oportunidad: “... acorde al precepto 83 ibídem, el plazo de prescripción se interrumpe “cuando se inicie el procedimiento disciplinario”. Empero, la LGP no indica cuál es el acto interruptor de la prescripción.** Por ello, en apego del principio ya indicado de autointegración del ordenamiento jurídico administrativo, **esta Cámara considera necesario integrar esa disposición con lo señalado en el precepto 71 de la Ley no. 7428 del 7 de setiembre de 1994, Ley Orgánica de la Contraloría General de la República -LOCGR** [...] *Esta norma, siguiendo la doctrina especializada, así como la jurisprudencia de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, es clara al indicar que la prescripción se interrumpe, con efectos continuados, con la notificación, al presunto responsable, del acto que acuerde el inicio del*

procedimiento administrativo. En el supuesto del numeral 83 de la LGP esa será, por consiguiente la situación fáctica que interrumpirá el plazo prescriptivo. Luego, el ya mencionado canon 84 ejúsdem agrega: “Preparado el informe correspondiente, el departamento citado recomendará alguna medida y trasladará el asunto al Consejo de Personal para que lo resuelva en primera instancia. El afectado por una medida disciplinaria de este tipo tendrá derecho a recurrir al ministro del ramo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación. Si no se apela, el asunto se remitirá al ministro quien resolverá definitivamente y dará por agotada la vía administrativa [...] Ni esta disposición ni el numeral 83 ejúsdem prevén, de manera expresa, más plazos de prescripción a aplicar en las diferentes etapas del procedimiento administrativo sancionador. Pese a ello, esta Cámara estima que esa eventual laguna normativa debe llenarse aplicando el referido plazo bianual. Esto, considerando que esa disposición indica, de modo genérico, que las faltas graves prescriben a los dos años. Es decir, el legislador dispuso que, tratándose de las faltas graves, el plazo prescriptivo a aplicar es de dos años. (...) Por consiguiente, una vez que el órgano director termina la investigación y remite su recomendación al órgano decisor, inicia un nuevo plazo de dos años de prescripción, el cual se interrumpe cuando se le notifica al funcionario investigado el acto final. Este plazo vuelve a correr finalizado el plazo de tres días, previsto en el indicado numeral 84 para recurrir la sanción impuesta (incluso si no se interpone), ya que el expediente, en todo caso, se remite a la persona titular de la cartera, para emitir el acto que agota la vía administrativa, conforme lo indica el precepto 84 ejúsdem. Entonces, el plazo se interrumpirá cuando se le notifica a la persona funcionaria la decisión emitida por el Ministro (a) respectivo (a). Siendo un acto eficaz y ejecutorio (numerales 140, 146 y 239 de la LGAP), el plazo bienal de la prescripción vuelve a iniciar inmediatamente después de notificado el acto que agotó la vía

administrativa, interrumpiéndose con la ejecución de la sanción impuesta. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00098 - 2020)

La sentencia es muy interesante pues aborda un vacío que existe en la LGP respecto a si es posible aplicar un plazo de prescripción ordinario a algunas etapas de ciertos procedimientos administrativos con plazos especiales, para llenar ese vacío se recurre a lo establecido en la LOCGR. Según el análisis realizado por el Tribunal de Casación el plazo prescriptivo es aplicable en cada etapa del procedimiento.

En el caso específico, se habla de un procedimiento disciplinario de la LGP, que establece un plazo especial de 2 años de prescripción para faltas graves; con esto, en el proceso se realizó la etapa de investigación, y posteriormente se llevó a cabo el procedimiento correspondiente, y una vez que el órgano instructor aportó los alegatos correspondientes para tomar la decisión, se alegó que transcurrió más de un mes entre el momento en que se le remitió el informe de conclusiones al órgano decisor, y el momento en que finalmente se adoptó la sanción.

Al respecto se explican dos principios fundamentales:

1. **No es posible aplicar dos plazos de prescripción a un mismo procedimiento, se aplica o el de la ley general o el de la norma especial, esto para todas las etapas del procedimiento.**
2. **En la etapa de adopción de la sanción, el plazo de a aplicar es el mismo que se señale para el respectivo procedimiento.**

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000177-F-TC-2019

- **SUJETO PÚBLICO:** Municipalidad De Guácimo

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones sobre el régimen de responsabilidad disciplinaria de servidores públicos y los plazos de prescripción de la potestad disciplinaria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020)

IV.- [...] Este Tribunal, en otros antecedentes, ha señalado: “Antes de la promulgación de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, la norma general aplicable en materia disciplinaria de empleo público, y en particular en temas de prescripción, fue el artículo 603 del Código de Trabajo, por remisión expresa del cardinal 51 del Estatuto del Servicio Civil (en el caso de los funcionarios amparados por ese régimen), el cual dispone: “Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria”. **Con la entrada en vigencia de la LOCGR (Ley no. 7428 del 7 de setiembre de 1994), el legislador, en función de la necesidad de asegurar un mayor y mejor control de la Hacienda, así como de responsabilizar a quienes incurrieran en un mal manejo de ella, estableció un régimen disciplinario diferenciado para los servidores de la Hacienda Pública, particularmente en lo atinente a la prescripción.** El ordinal 71 de esa ley disponía: “**La responsabilidad disciplinaria del servidor de la Hacienda Pública prescribirá en el plazo de dos años,** contados a partir del conocimiento comprobado de la falta por parte del órgano competente, para iniciar el respectivo procedimiento sancionatorio. En la actualidad, el cardinal 71 de la LOCGR dispone: “Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas: a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho. b) **En los casos en que el hecho irregular no sea**

notorio -entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo. // **La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo.** // Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr cada”. En virtud de esa reforma, **no sólo se aumentó el plazo de prescripción de 2 a 5 años, sino también se eliminó el concepto de “servidor de la Hacienda Pública” a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo [...].** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020)

- **RESUMEN.**

En este caso a un trabajador de la Municipalidad de Guácimo se le abre un procedimiento disciplinario y el Órgano Director del procedimiento recomienda al que se decrete el despido sin responsabilidad patronal. El trabajador demanda a la Municipalidad de Guácimo para que se declare nulo el procedimiento disciplinario. Respecto al tema de la prescripción de la potestad disciplinaria se hace énfasis, para resolver este tema, en lo que son *“los regímenes de responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos establecidos en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el Código de Trabajo, especialmente en cuanto al plazo de prescripción aplicable a la potestad sancionatoria”*. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN 000177-F-TC-2019)

IV.- Del plazo prescriptivo aplicable al caso concreto. Por la forma como se resolverá, interesa formular algunas consideraciones en relación con los regímenes de responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos

establecidos en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el Código de Trabajo, especialmente en cuanto al plazo de prescripción aplicable a la potestad sancionatoria. [...] Aprecia este Tribunal de Casación, **en la imputación de cargos realizada al actor confluyen eventuales faltas que corresponden al régimen disciplinario simple, y otras al régimen sectorial del ordenamiento de control y fiscalización superiores, de ahí que se encuentren sujetas a dos plazos prescriptivos distintos.** El primer hecho imputado se enmarca dentro del régimen disciplinario municipal, el cual regula la relación estatutaria existente entre el señor Castillo Miranda y la Municipalidad de Guácimo, donde el primero fungió como Director de la Unidad Técnica de Gestión Vial, y como funcionario municipal se encontraba sujeto al régimen de derechos, deberes y prohibiciones del Código Municipal. [...] **en vista de la inexistencia de norma expresa en el Código Municipal, se encuentra sujeta al plazo prescriptivo mensual contemplado en el artículo 603 del Código de Trabajo, norma de aplicación general en materia de empleo público. Los restantes tres hechos acusados (por supuesta inejecución de proyectos de intervención de caminos, desatención y falta de probidad en el seguimiento y control del cumplimiento del objeto contractual en procesos de contratación administrativa y de las fallas mecánicas de la maquinaria a cargo del Departamento donde fungía como Director, comprometiendo con ello los fondos de la Hacienda Pública Municipal)** fueron imputados al actor en su carácter de servidor público, por presuntamente infringir el deber de probidad a causa de la desatención repetida de las funciones propias de su cargo -en cuando a la ejecución del presupuesto y proyectos municipales asignados a su Departamento, y al seguimiento y control de procedimientos de contratación administrativa, y custodia de bienes públicos-. Lo anterior, sin duda, desborda la esfera disciplinaria general, para constituirse en eventuales violaciones del ordenamiento de control y fiscalización superiores en perjuicio de la Hacienda Pública, las cuales, por su naturaleza, están sujetas al plazo de

prescripción quinquenal previsto en la LOCGR (artículos 2 y 3 de la Ley 8422, y 71 de la LOCGR). (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020)

Para lo que es el análisis de la figura de la prescripción con relación en los hechos de los que se le acusa a la parte actora, el primero, que es de una supuesta *falta de seguimiento y trámite de los requerimientos escritos, en la infracción de lo dispuesto en los incisos a), b) y d) del artículo 147 del Código Municipal*, se resuelve con base en el artículo 603 del Código de Trabajo, esto debido a que el primer hecho es aplicable al régimen disciplinario municipal, pero no hay norma expresa por lo que se aplica la norma del Código de Trabajo. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020)

Con respecto a los hechos segundo, tercero y cuarto se resuelven con base en el artículo 71 de la LOCGR (plazo quinquenal), debido a que se le acusa de una supuesta infracción al deber de probidad por la desatención repetida de las funciones propias de su cargo (ejecución del presupuesto y proyectos municipales), lo cual se considera que entra dentro de las violaciones del ordenamiento de control y fiscalización superiores en perjuicio de la Hacienda Pública. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020)

IV.- [...] el lapso transcurrido entre el recibo del informe preliminar y el efectivo traslado de cargos al actor, ocurrido el día 12 de abril de 2013 (hecho tenido por probado 13), no controvertido), superó el plazo mensual de prescripción previsto en el canon 603 del Código de Trabajo, con lo cual **prescribió la potestad disciplinaria sobre el hecho imputado como primero en el traslado de cargos**. Ahora bien, en lo atinente a los hechos segundo, tercero y cuarto de la intimación, de conformidad con el precepto 71 de la LOCGR supra citado [...] **no acaeció la prescripción de las faltas atribuidas al actor en los hechos segundo, tercero y cuarto de la imputación de**

cargos. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020)

Respecto a lo que son los hechos segundo, tercero y cuarto es importante mencionar que se aplica una interrupción en el plazo de la prescripción, por lo que *el quinquenio reinicia su cómputo hacia futuro, sin que el lapso transcurrido antes de esa actuación procedimental pueda ser considerado. Y, el cómputo se mantiene suspendido de forma continuada hasta el dictado del acto final del procedimiento;* al final no se cumple con el plazo quinquenal y no aplica la prescripción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020)

Este caso es interesante, ya que el funcionario cometió varias faltas, como se mencionó anteriormente. Respecto al primer hecho del que se le acusa, aplica el cómputo de plazo de un mes (artículo 414 CT), concluyendo que efectivamente opera la prescripción. En cuanto a las otras faltas señaladas anteriormente, se rigen por el régimen especial del plazo quinquenal (artículo 71 LOCGR), concluyendo que para estos hechos la prescripción no opera porque el plazo de los cinco años no se cumple.

Del año 2018:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00180 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Discusión sobre el momento en que inicia el cómputo de la prescripción de la potestad disciplinaria.
- **RESUMEN:**

Para contextualizar, la parte actora recurre la sentencia emitida por el TCACH; alega que en el cuadro fáctico que atañe, transcurrió el plazo mensual contemplado en el artículo 603 del CT (actual 414) que posee la Administración Pública para iniciar un procedimiento de índole disciplinaria.

Sin embargo, se discute el momento en que el plazo mensual de prescripción inicia a correr. El TCACH fijó como fecha de inicio de dicho plazo aquella en la cual el superior jerárquico competente recibió el informe preliminar ampliado (de la investigación preliminar realizada en determinadas ocasiones ante presuntas faltas disciplinarias). No obstante, para la casacionista, el inicio del plazo mensual se debe computar desde que el superior jerárquico competente recibió el primer informe, es decir, el informe sin ampliar. Aunado a ello, agrega que la solicitud de aclaraciones o ampliación no interrumpe la prescripción. Por lo que, al momento del dictado del auto de apertura del procedimiento administrativo, ya había prescrito la posibilidad de sancionar por parte de la Administración Pública.

El Tribunal de Casación acoge el recurso de casación. Señala que el cómputo de la prescripción inició cuando el superior jerárquico competente recibió el informe preliminar de la investigación preliminar del proceso y no cuando recibió dicho informe ampliado. En este último punto, afirman que dichas aclaraciones no ameritaban la gestión de ampliación.

No cabe duda que el superior jerárquico de la accionante tuvo conocimiento pleno de los presuntos hechos constitutivos de falta cuando recibió el informe preliminar, en fecha 25 de mayo de 2009 y, a lo sumo, según se examinó, las dudas surgidas respecto de su contenido pudieron ser aclaradas al momento de contar con el expediente certificado de investigación preliminar, recibido el 02 de junio de 2009. De manera que, desde entonces estuvo en posibilidad objetiva de instar la apertura del procedimiento disciplinario contra doña María Soledad, momento que determina el inicio del cómputo de la prescripción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00180 - 2018)

Asimismo, el Tribunal de Casación señala que, según la jurisprudencia reiterada, **“el punto final del conteo del plazo prescriptivo viene dado por la notificación del traslado de cargos a la investigada, y no por la mera solicitud de apertura del procedimiento”**. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00180 - 2018)

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00168 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Discusión con respecto al régimen disciplinario aplicable (régimen especial para los cuerpos de policía de la Administración Pública o régimen general del CT).
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, la parte recurrente (Estado) alega que el TCACH efectuó una interpretación indebida del ordenamiento jurídico, dado que, aplicó el plazo de prescripción de un mes contemplado en el artículo 603 del CT y limitó los alcances del plazo de prescripción de dos años del numeral 83 de la LGP.

El Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda indica que, el plazo de prescripción contemplado en el numeral 83 de la LGP es aplicable “únicamente para establecer la existencia real y jurídica del elemento de motivo consagrado en el numeral 133 de la LGAP, a modo de prescripción de la falta” (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00168 - 2018).

Artículo 133 de la Ley General de Administración Pública: 1. El motivo deberá ser legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto. // 2. Cuando no esté regulado deberá ser proporcionado al contenido y cuando esté regulado en forma imprecisa deberá ser razonablemente conforme con los conceptos indeterminados empleados por el ordenamiento. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

Así, interpreta que el plazo de prescripción bianual del artículo 83 LGP no es extensible a otras etapas del procedimiento administrativo, tales como el dictado del acto final y su respectiva ejecución. Por tanto, ante la inexistencia de una norma que señale expresamente dichos plazos, se debe aplicar supletoriamente el numeral 603 del CT (plazo de prescripción de un mes).

Ahora bien, el Tribunal de Casación discrepa totalmente de la posición interpretativa del Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda. Subraya la existencia del principio de autointegración (artículos 9 y 364 LGAP) y la independencia del derecho administrativo con relación a las otras ramas del derecho. A raíz de dichos principios, el derecho privado irrumpe únicamente de forma supletoria en la esfera del derecho público, ante la carencia de una norma jurídica que regule expresamente un determinado acto, hecho, etc. Dicha supletoriedad es innecesaria en el presente asunto.

Artículo 364 de la LGAP: 1. Esta ley es de orden público y deroga las que se le opongan, con las limitaciones y salvedades que se establecen en los artículos siguientes. // 2. En caso de duda, sus principios y normas prevalecerán sobre los de cualesquiera otras disposiciones de rango igual o menor. // 3. Serán también criterios de interpretación de todo el ordenamiento jurídico administrativo del país. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

Ahora bien, según el principio de autointegración del derecho administrativo mencionado en el párrafo anterior, como el artículo 83 de la LGP no establece el acto interruptor de la prescripción, lo correcto es integrar tal numeral con el artículo 71 de la LOCGR y no con el ordinal 603 del CT.

Finalmente, se refiere a los plazos de prescripción aplicables a las demás etapas que integran los procedimientos administrativos. El Tribunal de Casación, en su ejercicio interpretativo del ordenamiento jurídico, afirma que ninguno de los numerales anteriores regula tales disposiciones, pero consolidan el siguiente criterio:

Esta Cámara estima que esa eventual laguna normativa debe llenarse aplicando el referido plazo bianual. Esto, considerando que esa disposición indica, de modo genérico, que las faltas graves prescriben a los dos años. [...] Por consiguiente, una vez que el órgano director termina la investigación y remite su recomendación al órgano decisor, inicia un nuevo plazo de dos años de prescripción, el cual se interrumpe cuando se le notifica al

funcionario investigado el acto final. *[y así sucesivamente]*. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00168 - 2018)

Se concluye que los artículos 83 de la LGP y 71 de la LOCGR no regula el plazo de prescripción aplicable a las otras etapas de los procedimientos administrativos disciplinarios. Ante dicha laguna jurídica, **se debe cumplir el principio de autointegración del derecho administrativo y extender los plazos de prescripción contemplados en la norma específica** (en este caso serían 2 años porque se está ante el régimen de prescripción de los cuerpos de policía) **a todas las etapas que integran los respectivos procesos administrativos.** El recurso se declara con lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00162 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** PANI
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Aplicación del principio de reserva de ley en materia de prescripción de la potestad sancionatoria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00162 - 2018)
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el recurrente alega que el Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda omitió aplicar el artículo 70 del Reglamento Interno de Trabajo del PANI y empleó el numeral 603 del CT (actual 414) con lo relativo a la prescripción de la potestad disciplinaria. Dicha actuación del tribunal desatendió el principio de aplicación de la norma más favorable.

Artículo 70 del Reglamento Interno del Patronato Nacional de la Infancia: “La investigación sumaria se tramitará con absoluta confidencialidad y no podrá durar más de un mes contado a partir del conocimiento de la falta. Finalizada la investigación sumaria, el Órgano Director deberá dictar alguna de las siguientes resoluciones: a) Archivar el

caso, b) Aplicación del procedimiento sumario, o; c) Inicio del procedimiento ordinario”. (PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA, 1992).

El Tribunal de Casación declara sin lugar el recurso. Tanto el artículo 603 CT como el 70 del RIPANI señalan un plazo de prescripción de 1 mes contados desde el conocimiento de los hechos. Sin embargo, lo relevante de esta sentencia es que el máximo Tribunal señala **la imposibilidad de que la prescripción y la caducidad se deriven de normas reglamentarias o jerárquicamente inferiores. Lo anterior, porque dichas figuras extintivas poseen reserva de ley.**

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00114 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** MJP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción de faltas consistentes en cobro de sumas a privados de libertad. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00114 - 2018). Discusión con respecto al régimen disciplinario aplicable (régimen de derecho público y régimen de derecho privado).
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, se discute sobre el régimen de prescripción aplicable, a saber, entre el régimen propio del derecho público y el régimen contemplado en el CT. Para contextualizar, el actor laboraba como policía penitenciario encargado de los deportes en el CAI San Rafael, cuyas faltas atribuidas radican en lo siguiente:

- A. Cobrar la suma de ¢60.000,00 al privado de libertad Jorge Castaño Botero para hacerlo partícipe de un partido de fútbol que se realizaría en el estadio Ricardo Saprissa, dinero que le fue entregado por una agente encubierta del OIJ.
- B. Ofrecer ayuda y facilidades al mismo agente encubierto del punto A, para realizar visita conyugal.
- C. Cobrar ¢60.000,00 a cambio de gestionar un traslado a un centro semi institucional; dinero que le fue entregado por la agente encubierta.

- D. Ofrecer al imputado Castaño Botero favorecerlo con un informe de valoración para acceder al beneficio de libertad condicional, para lo cual contactaría al compañero Javier Salazar Artavia y que el privado de libertad habló directamente con este último, quien aceptó incluirlo en el informe a cambio de ¢300.000,00.
- E. Tener a su nombre dos teléfonos celulares que habían sido denunciados al OIJ por supuesto uso de privados de libertad.

El recurrente alega que, para los hechos que se le acusan, se debe acudir al numeral 603 del CT (que regula un plazo de prescripción de 1 mes), no así al artículo 71 de la LOCGR (que establece un plazo de prescripción de 5 años), dado que el cuadro fáctico no se relaciona con la hacienda pública ni con fondos estatales.

Tanto el Tribunal de Casación, como en sede administrativa, se determina que las faltas atribuidas al casacionista son faltas al deber de probidad en la función pública. Por ello, el artículo 3 de la LCCEIFP surte efectos en el caso en cuestión.

Artículo 3 de la LCCEIFP: Deber de probidad. El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2004)

En el mismo cuerpo normativo, el artículo 44 versa sobre la prescripción de las infracciones tipificadas por dicha ley, en las que, eventualmente, incurran los

funcionarios públicos. Este numeral, a su vez, remite al artículo 43 de la LGCI y al 71 de LOCGR.

Al efectuar un análisis integral de las normas legales supra citadas, el Tribunal de Casación señala lo siguiente:

El plazo a aplicar es el estipulado en esta norma recién transcrita, pues no solo contempla los casos que se traten de fondos públicos o transgresiones a la Hacienda Pública, sino también, los supuestos previstos y ya mencionados en la Ley Contra la Corrupción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00114 - 2018)

Al recurrir a dicho cúmulo de cuerpos normativos propios del derecho público, se concluye que la potestad sancionatoria de la Administración Pública -cinco años- aún no estaba prescrita. Por lo tanto, el recurso se declara sin lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00100 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Cómputo y régimen de prescripción de la falta aplicable a los cuerpos policiales. Normativa aplicable con respecto a la prescripción de la falta en el procedimiento administrativo. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00100 - 2018)

- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, se discute sobre la errónea aplicación del artículo 603 del CT (norma supletoria) en lugar del ordinal 83 de la LGP Policía (norma especial) por parte del Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.

El Tribunal de Casación expresa que efectivamente las personas juzgadoras incurrieron en un error al sobreponer un precepto normativo que actúa únicamente de manera supletoria. De conformidad con el principio de autointegración del derecho administrativo (artículos 9 y 364 de la LGAP),

“solo en el caso de no existir norma administrativa aplicable -escrita o no escrita-, se aplicará el derecho privado y sus principios”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00100 - 2018)

El Tribunal de Casación menciona que, si bien el artículo 83 de la LGP señala expresamente que la prescripción se interrumpe “cuando se inicie el procedimiento disciplinario”, éste numeral no indica cuál es el acto interruptor de la prescripción. Ante este panorama, considera que lo acertado es contemplar lo dispuesto en el artículo 71 de la LOCGR.

Ahora bien, ni el artículo 83 de la LGP ni el 71 de la LOCGR contemplan los plazos de prescripción aplicables a las etapas restantes de los procedimientos administrativos en materia disciplinaria. Por ello, el Tribunal de Casación, en su función interpretativa, establece que se debe aplicar el plazo bianual estipulado en el canon 83 de la LGP en:

- A. Inicio del ejercicio de la potestad disciplinaria
- B. Imposición de la sanción disciplinaria
- C. Ejecución de la sanción disciplinaria.

Por lo tanto, el recurso se declara con lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00095 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Análisis sobre la prescripción y la caducidad en el procedimiento sancionatorio. Análisis con respecto a la aplicación de la prescripción en la potestad disciplinaria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00095 - 2018)
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia se discuten dos temas de gran relevancia. En primer lugar, se discute sobre los alcances que ostentan la prescripción y la caducidad en

el ámbito del derecho administrativo. Por otro lado, se analiza la reserva de ley de la potestad disciplinaria de la Administración Pública. Para efectos de una mejor comprensión, se divide esta revisión jurisprudencial en dichas temáticas.

A. Sobre los alcances de la prescripción y la caducidad en el derecho administrativo

De conformidad con el artículo 66 de la Ley General de Administración Pública, el Estado no cuenta con derechos que prescriben, sino que posee una potestad sancionatoria que está sujeta a plazos de caducidad.

Artículo 66 de la Ley General de Administración Pública: 1. Las potestades de imperio y su ejercicio, y los deberes públicos y su cumplimiento, serán irrenunciables, intransmisibles e imprescriptibles. // 2. Sólo por ley podrán establecerse compromisos de no ejercer una potestad de imperio. Dicho compromiso sólo podrá darse dentro de un acto o contrato bilateral y oneroso. // 3. El ejercicio de las potestades en casos concretos podrá estar expresamente sujeto a caducidad, en virtud de otras leyes. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

El Tribunal de Casación insiste en que “los plazos dispuestos en los diversos cuerpos legislativos, aún y cuando se indique que son de prescripción y, por ende, susceptibles de interrupción, lo cierto es que aluden a [...] plazos de caducidad” (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00095 - 2018). Por lo tanto, debe entenderse que, si la Administración Pública no ejerce la potestad disciplinaria dentro de los plazos previstos por la ley aplicable, caduca la posibilidad de hacerlo, no prescribe.

Lo mencionado en el párrafo anterior también alude al principio de seguridad jurídica. Esto porque la persona administrada no debe soportar un proceso administrativo que se dilate constantemente por parte de la Administración, por ello se dice que el proceso caduca.

B. Sobre la reserva de ley de la potestad disciplinaria de la Administración Pública.

Para comprender la conclusión en la que arribó el Tribunal de Casación, es menester examinar brevemente la posición que sostuvo el TCACH con relación a la normativa propia de la CCSS.

El TCACH parte de la autonomía constitucional que ostenta la CCSS, específicamente en el artículo 73 de la Carta Magna. Para sustentar esta postura, acude a una sentencia emitida por la Sala Segunda y al decreto ejecutivo 9469-P de 1978, en los cuales se señala que la naturaleza jurídica de la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS tiene rango de ley y que existe una exclusión expresa de la CCSS de la aplicación de los procedimientos de la LGAP, respectivamente. Por ello, afirman que el procedimiento especial se efectuó correctamente al implementar lo regulado en la Normativa de Relaciones Laborales, en vez de la LGAP.

Artículo 73, párrafo 2 de la Constitución Política: La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE , 1949)

Empero, el Tribunal de Casación no comparte la tesis del TCACH, ya que considera que dicha postura es contraria a la doctrina y a la legislación. Para ello, emite una aclaración de gran importancia sobre los alcances de la autonomía de la CCSS.

La doctrina nacional especializada señala que el canon 73 constitucional preceptúa la autonomía de segundo grado (política, de gobierno o media) de la CCSS en materia de los seguros sociales. Esta autonomía implica que puede autodirigirse o autogobernarse; es decir, fijarse sus propios lineamientos, objetivos, fines o metas, por medio de una potestad de programación o planificación. [...] Por ello, regular la relación de empleo de todas las personas trabajadoras que laboran en la CCSS, así como las relaciones de los sindicatos con la institución, tal y como lo señala el artículo

1 de la Normativa, excede el marco de las competencias limitadas otorgadas en el susodicho precepto 73 de la Constitución Política. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00095 - 2018)

Por lo tanto, la Normativa de Relaciones Laborales, al haber sido aprobada por la Junta Directiva de la CCSS, su naturaleza jurídica es reglamentaria, no legal como fue interpretado por la Sala Segunda y por el TCACH. **Así las cosas, el numeral 146 de la Normativa de Relaciones Laborales que versa sobre la prescripción de la potestad sancionatoria no puede ostentar un rango jerárquico superior a la Ley General de Administración Pública.**

Artículo 146 de la Normativa de Relaciones Laborales. - Prescripción de la potestad sancionadora: La potestad de sancionar la responsabilidad disciplinaria de una persona trabajadora prescribirá en un mes cuando se trate de faltas derivadas de algún incumplimiento del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo. Asimismo, en los casos donde además esos incumplimientos provoquen un daño patrimonial a la Institución, el derecho a reclamar esa indemnización prescribirá en cuatro años, según lo estipulado en el párrafo segundo del artículo 198 de la Ley General de Administración Pública. // La potestad de sancionar las faltas relacionadas con el manejo de fondos públicos, así como las de control interno, que sean cometidas por personas trabajadoras que tengan a su cargo la custodia, administración y/o disposición de bienes de la Hacienda Pública, prescribirá en un plazo de cinco años, en cuanto a la responsabilidad disciplinaria y la patrimonial, de conformidad con lo establecido en los artículos 71 y 75 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, respectivamente; así como con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley de General de Control Interno. // El plazo de prescripción se contabilizará a partir de dos momentos diferentes: uno desde que el Órgano Decisor cuenta con elementos objetivos suficientes para determinar si instaura o no un procedimiento administrativo (ya sea mediante una

Investigación Preliminar, Informe de Auditoría o denuncia) y segundo, una vez que la autoridad competente para resolver, ha sido informada de los resultados del procedimiento y con ello puede decidir si resulta procedente aplicar algún tipo de sanción por los hechos que se hayan acreditado. La interrupción de la prescripción operará una vez que se ordene la realización de una Investigación Preliminar o bien, cuando se haya notificado debidamente la Resolución Inicial de Traslado de Cargos al investigado.” (CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL , 1998)

Ahora bien, retomando la discusión del punto A (sobre los alcances de la prescripción y la caducidad), el Tribunal de Casación señala que el plazo previsto en el numeral 146 de la Normativa no es de prescripción, sino de caducidad. Por lo tanto, éste no es susceptible de interrupciones ni suspensiones (esto último es importante con relación al cuadro fáctico del caso concreto).

El recurso se declara con lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00038 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Inicio del cómputo del plazo de prescripción de la potestad disciplinaria y sus interrupciones.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, se analiza el inicio del cómputo del plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria y aquellos actos que constituyen una interrupción a dicho cómputo. Para lo anterior, se toma como referencia el artículo 603 del CT (actual 414).

Antes de continuar con el análisis, es menester mencionar que, al funcionario público del presente caso se le acusan las faltas relativas a tres ausencias injustificadas los días 1, 9 y 28 de (todos del mes de julio de 2014) y dos llegadas tardías superiores a los 20 minutos los días 15 y 21 (ambos de julio de 2014).

(TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00038 - 2018)

Ahora bien, tanto el Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda como el Tribunal de Casación coinciden en que la potestad disciplinaria no estaba prescrita. Afirman que la norma aplicable es el artículo supra mencionado, siempre que no exista un plazo diferente en una norma especial. Ahora bien, con relación al cómputo, el TCACH menciona lo siguiente:

El cómputo de la prescripción de la potestad disciplinaria se interrumpe de manera continuada desde el establecimiento del procedimiento administrativo disciplinario hasta el dictado del acto final. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00038 - 2018)

Por su parte, el Tribunal de Casación reafirma la postura del tribunal mencionado anteriormente y la traslada al caso en concreto, señalando lo siguiente:

Desde el momento en que se notifica la falta cometida al departamento encargado de la realización del procedimiento administrativo, -esto es, al órgano competente que procesalmente permite dar inicio el conteo del plazo de prescripción- el inicio del mismo, su finalización y el dictado del acto final contra el actor, permite entender de manera continuada la interrupción de la prescripción de la potestad disciplinaria. Por lo que es evidente, que en este caso el plazo del mes regulado en el artículo 603 del Código de Trabajo, se mantuvo interrumpido de manera continua y nunca se llegó a computar, por lo que no se encuentra prescrito el procedimiento administrativo disciplinario. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00038 - 2018)

Por lo tanto, el recurso se declara sin lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00019 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el inicio del cómputo del plazo de prescripción de la potestad disciplinaria por conocimiento informal o formal de la presunta falta.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, se discute si el conocimiento informal de una presunta falta tiene incidencia en el inicio del cómputo del plazo de prescripción de la potestad disciplinaria. Para contextualizar, la casacionista alega que la primicia informal sí influye en el cómputo del plazo de prescripción de 1 mes contemplado en el numeral 603 del CT.

No obstante, el Tribunal de Casación discrepa de la casacionista. Si bien, coinciden en que el ordinal 603 del CT es la norma aplicable, difieren con relación al inicio del cómputo del plazo de prescripción.

El plazo contenido en el artículo 603 del Código de Trabajo, ha de entenderse aplicable a partir del momento en que el superior tiene noticia cierta y concreta de la eventual comisión de una falta disciplinaria por parte de un funcionario debidamente identificado, pues de previo a ello lo que se exige es que la investigación preliminar se lleve a cabo en un tiempo célere y razonable, sin que pueda considerarse aplicable, a esta etapa, el plazo de prescripción del artículo 603. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00019 - 2018)

Ante este panorama, al tomar como referencia el momento formal (no el informal) en que el sujeto competente tuvo conocimiento de los hechos, no transcurrió el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria de 1 mes del artículo antes indicado. Por lo tanto, el recurso se declara sin lugar.

Del año 2017:

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000006-F-TC-2016

- **SUJETO PÚBLICO:** INA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones sobre el momento en que empieza a contar el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria en proceso disciplinario administrativo.
- **RESUMEN**

En este caso la parte actora demanda al Estado y al INA para que se le anule el procedimiento administrativo que fue abierto en su contra, el cual provocó su despido. En este fallo lo que ocurre respecto al tema de prescripción de la potestad disciplinaria es que se discute si la LGAP es aplicable en este caso en concreto, por lo que se hace un análisis sobre el momento en el que empieza a contar el plazo para la prescripción de la potestad disciplinaria.

V. [...] Este Tribunal ha sido conteste en que **el plazo normado por el artículo 603 del Código de Trabajo, que resulta aplicable a la materia de potestad disciplinaria en empleo público, por mandato del artículo 51 del Estatuto de Servicio Civil -que carece de norma especial al respecto-, bien sea considerado como un plazo de prescripción [...] o un plazo de caducidad [...], fija un periodo de un mes para dar inicio al procedimiento administrativo sancionatorio, al cabo del cual, se extingue la potestad en caso de no ejercitarse en tiempo. Dado que el precepto referido es omiso en mayores detalles sobre el modo de aplicarse a las particularidades de la potestad disciplinaria de la Administración, la jurisprudencia ha sostenido, a la luz de los precedentes fijados por la Sala Constitucional, que el plazo de un mes, en lo que corresponde al inicio del procedimiento, no puede exceder el tiempo que se ubica entre el momento en que la autoridad competente para solicitar o disponer el inicio de la investigación disciplinaria, tuvo conocimiento del hecho que daría lugar a la corrección y el efectivo traslado de cargos. [...] el plazo de un mes establecido para el ejercicio de la potestad disciplinaria en el empleo público, se ubica, entre el momento en que el órgano competente para el ejercicio de la potestad**

disciplinaria, conoció de la existencia de una conducta potencialmente sancionable, y aquél en que se comunicó el efectivo traslado de cargos

[...] Si bien los recurrentes advierten que la Ley General de la Administración Pública no es aplicable a la controversia -anticipándose a la línea que al respecto sigue este Tribunal, en tanto la instancia precedente no invocó su aplicación- **el silencio del Estatuto de Servicio Civil, de su Reglamento y del Código de Trabajo sobre la manera de aplicar la prescripción al ejercicio de las potestades disciplinarias de la Administración, compele a integrar la laguna acudiendo a lo dispuesto por la Ley General de la Administración Pública.** De otro modo, para satisfacer el ideal de la plenitud hermética del ordenamiento, se incurriría en arbitrariedad. Con todo, así las cosas, **no abonan razones los recurrentes que demeriten el análisis hecho por la instancia precedente, por lo que sus reparos en torno a la prescripción deben denegarse.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00100 - 2018)

Respecto al tema de la prescripción de la potestad disciplinaria en el fallo los recurrentes alegan que no había prescrito la acción, en torno a este tema se da la discusión sobre el momento en que se empieza a contar el cómputo de plazo. Sobre esto se indica el artículo 603 del CT y el ESC es omiso en detalles sobre la aplicación de la potestad disciplinaria, razón por la que se utiliza en casos como este, el artículo 129 de la LGAP que es sobre el tema de la competencia, además se añade lo que se ha dicho vía jurisprudencial acerca de que el momento en que empieza a contar el plazo es cuando el órgano competente tiene conocimiento de falta. También es de importancia la discusión sobre si con el traslado de cargos se ve interrumpida la prescripción lo que se concluye que sí ocurre de esta forma.

El segundo elemento a considerar es el entramado vertical de la función pública, que **hace indispensable tomar en cuenta el elemento de la competencia del órgano que dicta el acto administrativo, como requisito de validez (artículo 129 de la Ley General de la Administración Pública).**

Ergo, el conocimiento de los hechos debe constatarse en el órgano competente para el ejercicio de la potestad disciplinaria. Ahora, la eficacia, -tercer elemento a considerar- **según dispone la misma Ley General de la Administración Pública (artículos 140 y 141), establece que los actos administrativos que limitan derechos, sólo surten efectos a partir de su comunicación, que es, a su vez, el punto de partida para los plazos de impugnación del acto administrativo. Para el caso de los procedimientos administrativos sancionatorios, esto equivale al traslado de cargos.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00100 - 2018)

La conclusión a la que llega el Tribunal de Casación en este caso es que el artículo 603 (actual 414) del CT, como se ha mencionado en reiteradas ocasiones, se aplica en materia de potestad disciplinaria, estableciendo el cómputo de plazo de un mes, esto más lo analizado con respecto a que el momento en que el órgano competente tiene conocimiento de la falta cometida por el funcionario, concluye que en este caso sí operó la prescripción de la potestad disciplinaria, ya que entre el momento en que se tuvo conocimiento de los hechos y el traslado de cargos se superó el mes.

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000009-F-TC-2017

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones sobre el momento en el que se da inicio al conteo del plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria.
- **RESUMEN**

El caso es sobre un trabajador que laboraba para el Ministerio de Seguridad Pública, al cual se le despidió por razones de pérdida de confianza, esto debido a una supuesta participación en trasladar a dos personas extranjeras con situación migratoria irregular, las cuales intentaban cruzar el país evadiendo los controles migratorios. El trabajador demanda al Estado y alega que operaba la prescripción de la potestad disciplinaria y la caducidad en el procedimiento.

El Tribunal Contencioso administrativo declaró parcialmente la demanda y afirmó que el procedimiento disciplinario se encontraba prescrito. La parte demandada (El Estado) interpone recurso de casación con un único cargo en el cual acusa una supuesta confusión del ejercicio de la potestad disciplinaria con la duración del procedimiento.

II.- En el único cargo acusa errónea interpretación e indebida aplicación del canon 83 de la Ley General de Policía (en adelante LGP). Aduce, **el Tribunal declaró prescrito el procedimiento disciplinario, no así el ejercicio de la potestad sancionadora**, siendo esto último lo peticionado por el actor. En otras palabras, **explica, en el fallo se confundió el ejercicio de la potestad disciplinaria con la duración del procedimiento; [...] el Tribunal obvió que el cómputo del plazo extintivo previsto en la norma de cita inicia con el conocimiento objetivo que tiene la Administración de la comisión de la falta y culmina con la notificación del auto de apertura del procedimiento administrativo** al funcionario investigado. Prosigue, la tramitación del procedimiento por parte del Órgano Director no está contenida en el cómputo del plazo prescriptivo, sino que, para acordar el acto final y ejecutarlo, resultan aplicables los artículos 261 y 329 de la Ley General de la Administración Pública (por sus siglas LGAP). Subraya, el plazo previsto por el artículo 261 ibídem es de carácter ordenatorio. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00110 - 2015)

El análisis sobre el tema del plazo de la prescripción se basa en el artículo 83 de la LGP, el cual establece que para las faltas leves el plazo prescriptivo es de un mes y en el caso de las faltas graves es de dos años, a esto hay que añadir el hecho de que hay interrupción de dichos plazos en el momento en que se inicie el procedimiento disciplinario. En el caso en concreto, la falta atribuida al funcionario se considera que es grave por lo que el plazo correspondiente es el de dos años.

Según se tuvo por demostrado, **el Departamento Disciplinario Legal del Ministerio tuvo conocimiento de los hechos eventualmente**

constitutivos de falta disciplinaria el 19 de marzo de 2010; ello mediante el informe que le remitiera el Director de la Región Brunca Sur. Don [Nombre 001] **fue intimado de los cargos el 29 de junio de 2010.** En vista de tales circunstancias, **en lo que al ejercicio inicial de la potestad disciplinaria respecta, se determina que al momento en que la Administración notificó al servidor el auto de apertura del procedimiento, no había transcurrido el plazo fatal de prescripción en comentario.** Ahora bien, **de conformidad con el cardinal 83 ibídem, la prescripción se interrumpe con el inicio del procedimiento, entendiéndose por tal la notificación al funcionario investigado del auto de traslado de cargos.** De ello se sigue **que, como efecto de la interrupción, se inutiliza el plazo ya transcurrido con anterioridad a esa comunicación, e inicia un nuevo cómputo de éste.** Entonces, **si se toma en cuenta que el actor fue notificado de la apertura del procedimiento en fecha 29 de junio de 2010 y que, en principio, sin considerar posibles actos interruptores, el plazo de prescripción se cumplía el 29 de junio de 2012, el acto final de despido fue dictado válidamente por el Jerarca ministerial, el 2 de enero de 2012.** Según se concluye del análisis de las actuaciones llevadas a cabo en esas fechas, **la sanción fue acordada por la Administración cuando aún su potestad disciplinaria se encontraba vigente.** Valga acotar, lo determinante en este asunto es la adopción del acto final dentro del plazo bianual, en tanto a través suyo el Estado manifestó formalmente su voluntad y con ello ejerció la potestad sancionatoria que le es propia. **El tema de la notificación de ese acto no tiene incidencia en el cómputo de la prescripción del presente asunto.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00110 - 2015)

En conclusión, según el análisis realizado de los plazos correspondientes al caso sobre el tema de la prescripción y revisando las fechas en las que se llevó a cabo el procedimiento, el Tribunal de Casación declara con lugar el recurso ya que estima que el plazo de prescripción no opera.

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000035-F-TC-2017

- **SUJETO PÚBLICO:** INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones sobre el procedimiento administrativo disciplinario y la prescripción de la sanción administrativa disciplinaria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00019 - 2016)

VI.- Según lo ha señalado este Tribunal en anteriores oportunidades, **la potestad correctiva del jerarca frente al funcionario al cual se le atribuye la comisión de determinada falta, no es irrestricta en el tiempo, sino que se encuentra sujeta a un factor de temporalidad definido por la ley,** según sea la materia de que se trate y la eventual existencia de algún régimen jurídico especial que justifique una diferenciación de las reglas aplicables a determinados funcionarios. Así, en aras del resguardo de la seguridad jurídica, una vez cumplido el plazo prescriptivo previsto por la ley atinente, la potestad disciplinaria fenece, ante la inercia administrativa en su oportuno ejercicio. **El numeral 603 del CT constituye, entre otros, un caso en que se excepciona la regla de imprescriptibilidad de las potestades de imperio. Al promulgar esa norma, el legislador ordinario dispuso: “Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria”.** Tocante a la aplicación de dicho precepto, en lo que al caso interesa, **este Órgano decisor estima que el plazo de prescripción estatuido en ese canon tiene especial relevancia para determinar en forma preliminar – investigación sumaria- si procede la apertura de un procedimiento,** y luego de ello, para iniciarlo formalmente con la notificación del traslado de cargos.

(TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00019 - 2016)

- **RESUMEN:**

Este caso es sobre una funcionaria que trabajaba en el INAMU, a la cual se le inició un procedimiento administrativo debido a que ella no realizó el trámite correspondiente para tomarse una licencia con goce de salario y se ausentó, antes de que dicha licencia se le autorizara, y a esto se le suma el hecho de que no cumplió con el trámite correspondiente de justificación de ausencias, ya que no dio aviso a la jefatura, por lo que el proceso que se le inicia es debido a ausencias en el trabajo, lo cual incurre en una falta disciplinaria.

Un dato interesante es que, antes de que se le diera inicio al proceso disciplinario se le dio la posibilidad de *descontar los días de ausencia de sus vacaciones o de registrarlos como permiso sin goce de salario, con la clara intención de eximirla de la aplicación del régimen disciplinario*, pero la demandante no aceptó acogerse a ninguna de esas medidas alternas. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00019 - 2016)

Respecto al tema de prescripción de la potestad disciplinaria, el Tribunal de Casación concluye que lo resuelto en primera instancia por el TCACH es correcto, ya que el plazo empezó a correr a partir del momento en que la Junta Directiva tuvo conocimiento del informe realizado por oficina de Asesoría Legal; por medio de ese informe se determinó que la trabajadora había incurrido en una falta disciplinaria, se menciona que este era necesario para realizar un análisis detallado del caso, y comprobar si era correcto llevar a cabo el proceso disciplinario en contra de la funcionaria.

En lo que al cómputo del plazo interesa, **no lleva razón la promovente al sostener que inició el día 8 de agosto –segundo día de ausencia-. Su inasistencia al trabajo se prolongó hasta el día 10 de agosto y, aunque**

la jefatura tuvo conocimiento de ello, lo cierto es que el 16 de agosto la funcionaria presentó escrito de justificación y certificado médico, a fin de demostrar y motivar la causa de sus ausencias. Ello implica que hasta una vez analizada la procedencia de su gestión, la Administración se encontraría en posibilidad material de aperturar el procedimiento disciplinario [...] esto en caso de que las ausencias se considerasen injustificadas.

[...] en el subjúdice no operó la prescripción de la potestad disciplinaria, pues desde cuando el informe legal se puso en conocimiento de la Junta Directiva (12 de setiembre de 2012) y hasta la fecha de notificación del auto de apertura del procedimiento (10 de octubre de 2012), no transcurrió el plazo mensual contemplado en el artículo 603 del Código de Trabajo. En otro orden de ideas, no se estima innecesaria la remisión del asunto al departamento de Asesoría Legal, pues la justificación de ausencias aportada por la funcionaria se formuló en términos confusos, y ameritaban un análisis más detallado sobre su conformidad con la normativa reglamentaria del INAMU. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00019 - 2016)

En conclusión, la prescripción de la potestad disciplinaria en este caso no opera, ya que el plazo no se cumplió, esto según los criterios del artículo 603 del CT (actual artículo 414), el cual corresponde a un mes, ya que el procedimiento sí se realizó antes de que dicho plazo se cumpliera. Al final, el recurso se desestima y se declara sin lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000044-F-TC-2017

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones sobre el procedimiento administrativo disciplinario y aspectos sobre la prescripción de la potestad disciplinaria con relación al régimen especial de policía.

- **RESUMEN**

A un trabajador le abren dos procedimientos administrativos, uno por ausencias y el otro por la pérdida de confianza, debido a que este ingresó droga a su lugar de trabajo en La Reforma. Se le despide al funcionario sin responsabilidad patronal, por lo que éste demanda al Estado, y el TCACH, sección primera falla a su favor, y la parte demandada procede a interponer recurso de casación.

En lo referente al tema de la prescripción de la potestad disciplinaria, se analizó en el segundo procedimiento que se le abrió al funcionario por razones de pérdida de confianza. En el fallo que se dio a favor de la parte actora se “el Tribunal declaró la prescripción de la ejecución de la sanción disciplinaria de despido”, a lo que el recurrente alega que la prescripción no procedía. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00144 - 2016)

[...] para el Tribunal operó dentro del segundo procedimiento, **la prescripción de la potestad disciplinaria** que tenía la Administración sobre el investigado Retana Rodríguez (**sea dentro del plazo de dos años según lo dispuesto en el ordinal 83 de la Ley General de Policía**), porque nunca comunicó ni ejecutó el fallo 231-2012 mediante el cual, el Ministro despidió por pérdida de confianza al actor. **Para el Tribunal, es claro que esa resolución final, donde se decidió sobre el proceso disciplinario número 74-2011, nunca se ejecutó, no se notificó, no alcanzó validez, ni se le otorgó plazo a la actora para interponer el recurso de reposición** en mérito de que no se estaba notificando, ni ejecutando, sino que se dejaba en suspenso a la espera de un hecho hipotético, [...] **al no haberse culminado con el procedimiento disciplinario, ni haberse ejecutado la sanción dispuesta, no surtió efectos.** Agregó el Tribunal: “...una sanción disciplinaria, no puede quedar en suspenso en forma indefinida a la espera de un hecho o acontecimiento futuro e incierto, como lo es la eventual ineficacia posterior del primer despido. De modo tal que, al no haberse notificado, ni ejecutado, ni **concluido el segundo despido por pérdida de confianza, le corren los**

plazos prescriptivos correspondientes, que en este caso sería el de dos años contemplado en el ordinal 83 de la Ley General de Policía.
(TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00144 - 2016)

Este caso es interesante porque el recurrente alega que como se realizaron dos procedimientos administrativos, la ejecución del despido del segundo procedimiento quedaba suspendida y condicionada a la resolución del primer despido que estaba en sede contenciosa para despedirlo por ausencias, y que esa fue la razón por la que no se ejecutó el despido del segundo procedimiento.

La posición del Tribunal de Casación es que en el segundo procedimiento no opera la prescripción de la potestad disciplinaria. Lo cual se debe a que en el segundo procedimiento hubo un acto final (resolución del 30 de marzo 2012), el cual adquirió firmeza cuando el funcionario presentó su demanda el 6 de setiembre de 2012, momento en el que se tuvo por notificado.

VI.- [...] En primer lugar, estima este Tribunal, la decisión adoptada en sede administrativa, efectivamente responde a los hechos tenidos por demostrados dentro del procedimiento [...] El solo hecho de ingresar droga a un centro penitenciario, es suficiente motivo para ser despedido sin responsabilidad patronal por pérdida de confianza. En segundo lugar, debe aclararse, resultaba innecesario ejecutar el segundo despido, si antes hubo un despido formal por ausencias; pero ello en nada afecta la validez de ese procedimiento por pérdida de confianza, máxime cuando este último finalizó por resolución final firme. Precisamente, una cosa fue el despido por ausencias y otra distinta el despido por pérdida de confianza; ambos son independientes. En tercer lugar, debe indicarse, no puede haber prescripción de la potestad disciplinaria, concretamente por falta de ejecución, pues en el procedimiento administrativo disciplinario de estudio sí hubo

un acto final que es la resolución no. 231-2012 del 30 de marzo de 2012. Se insiste, **era innecesario ejecutarla si antes hubo un despido por otra causa. Pero al confirmarse la nulidad del procedimiento 008-2011 (por ausencias)**, lleva razón el representante estatal cuando alega que **esa condición recobra importancia, y es procedente que la Administración continúe con el trámite de despido del otro procedimiento, máxime cuando se ha respetado el debido proceso y el derecho de defensa del investigado.** [...] el funcionario sancionado se dio por notificado de ese fallo al impugnarlo en sede contenciosa (normas 247 inciso 1 de la LGAP y 10 de la Ley de Notificaciones Judiciales). **Así las cosas, desde el 6 de setiembre de 2012, cuando el actor presentó la demanda contenciosa en contra de la actuación no. 231-2012, el despido adquirió firmeza en sede administrativa y se tuvo por notificado** [...] De ese modo, por todas las razones brindadas, **no podría hablarse de prescripción de la potestad de ejecución del acto de despido en los términos del ordinal 83 de la Ley General de Policía.** En consecuencia, en este apartado concreto (segundo cargo) habrá de admitirse el recurso de casación que se conoce. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00144 - 2016)

En conclusión, el plazo de los dos años que es el que rige en este caso por lo estipulado en el artículo 83 de la LGP no se había cumplido en el momento en que se tiene por notificado al funcionario cuando este presentó la demanda. Así las cosas, por la falta cometida por el funcionario y al no operar la prescripción sí mantiene la resolución final del despido.

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000104-A-S1-2017

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Criterios de prescripción y caducidad de la potestad disciplinaria y los plazos correspondientes en el proceso de funcionario judicial.
- **RESUMEN**

El recurso de casación es formulado por la parte demandada, en este caso, el Estado, entre los motivos que presentan al plantear el recurso mencionan la supuesta violación de normas sustantivas debido a una indebida aplicación e interpretación de los artículos 211 de la LOPJ, y el 340.1 de la LGAP, esto debido a que supuestamente en el fallo de primera instancia no se aclaró si se trataba de prescripción o caducidad.

[...] el cómputo del citado mes no se debió contar desde el momento de la notificación del auto de apertura, sino desde que se dictó ese auto (el 19 de febrero de 2009); pues a su entender, es el que garantiza el inicio de la investigación o procedimiento ordinario sancionador, lesionando directamente el artículo 211 ibídem. Insiste, en definitiva, que **el término de un mes previsto en esa normativa es de prescripción y no de caducidad.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00130 - 2016)

El tema de prescripción y caducidad se alega en los dos primeros agravios, respecto a los cuales el Tribunal de Casación de los Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda declara que la norma 211 de la LOPJ, corresponde a la figura de caducidad y no prescripción:

VII.- En tal sentido, los dos primeros cargos (los cuales están relacionados), deberán ser desestimados de plano por el fondo. En primer término, recuérdese, en el presente proceso **el Tribunal declaró que en el procedimiento judicial seguido al actor (a nivel administrativo), habían operado los tres plazos regulados en el canon 211 de la LOPJ y no solo el establecido en la primera parte de la norma.** Ese precepto, en lo que al caso interesa dispone lo siguiente: “**Artículo 211.** *La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su*

inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse...”. Ahora bien, **en los dos primeros motivos del recurso, lo reclamado es respecto al primer plazo regulado en esa norma, el cual dice: “La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas...”**. Para los Jueces se trata de un lapso de caducidad; pero para el Estado es de **prescripción** y se interrumpía con el solo dictado -sin notificar- del auto de traslado de cargos. Ya esta Cámara ha tenido la oportunidad de referirse al periodo temporal establecido en la primera parte de ese artículo. En tal sentido ha indicado: **“... el plazo dispuesto en el canon 211 de la LOPJ para el inicio de la investigación se encuentra sujeto a caducidad y no a prescripción. Ahora bien, al tenor del precepto 184 de la LOPJ compete al Tribunal de la Inspección Judicial aplicar el régimen disciplinario dentro del ámbito judicial. De ahí que, una vez puesto en conocimiento de los hechos irregulares atribuidos a un funcionario, su obligación es iniciar la investigación en el término de un mes, con el fin de ponderar la seriedad y sustento de lo denunciado...”** (fallo 00099-F-TC-2014 de las 8 horas 45 minutos del 24 de setiembre de 2014).

[...] este Órgano Decisor comparte lo dispuesto por el Tribunal cuando indicó lo siguiente: ***“...el órgano competente para conocer de las faltas -Tribunal de la Inspección Judicial o Corte Plena, según se trate-, tiene un plazo de caducidad -y no de prescripción- para iniciar el procedimiento sancionatorio contra el funcionario judicial, plazo que comienza a correr, a partir de que se ha puesto en conocimiento de la Administración de la supuesta falta del servidor. A partir de esa noticia (de una presunta infracción disciplinaria) es que nace la obligación para el órgano competente de investigar, con el fin de ponderar la seriedad y sustento de lo denunciado; labor que culminaría con la notificación -en lo***

*personal- al encausado, del traslado de cargos, en tanto **es con esta actuación que marca el inicio del procedimiento sancionatorio, en los términos establecidos en el numeral 200 de la Ley Orgánica de este Poder...***. Entonces, existen suficientes antecedentes de este Órgano Colegiado y de la propia Sala Primera para determinar que **ese plazo es de caducidad, sea un plazo inflexible, perentorio y no sujeto a suspensión o interrupción. Su fin esencial (caducidad de la acción disciplinaria), está íntimamente ligado con el derecho que tiene el investigado a que se le defina su situación jurídica**, pues no puede quedar sujeto indefinidamente a un estado de incertidumbre, correspondiéndole al legislador establecer el plazo que se considera suficiente para que la entidad a la cual presta sus servicios inicie la investigación y adopten la decisión pertinente. Luego, es menester adicionar, **es con la notificación del acto de traslado de cargos que inicia formalmente el procedimiento administrativo de un funcionario judicial**. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00130 - 2016)

En conclusión, el Tribunal de Casación considera que lo resuelto por el Tribunal de instancia fue correcto, al determinar que la figura aplicable al caso en lo referente al plazo para iniciar un procedimiento sancionatorio no es la prescripción sino la caducidad. Lo anterior, debido a que el ejercicio de la potestad sancionatoria por parte de la Inspección Judicial era extemporáneo, según el artículo 211 de la LOPJ. Por lo tanto, se concluye que los agravios no tienen sustento.

En cuanto el tema de la prescripción de la potestad disciplinaria es importante destacar que esta también fue declarada por los jueces de instancia debido a que se excedió el plazo perentorio de un año por parte de la Administración (estipulado en el numeral 211 de la LOPJ); se explica que en ningún momento se confundieron las figuras, sino que ambas eran aplicables, respecto a esto último el Tribunal de Casación menciona que no era necesario referirse a que operaba la prescripción,

ya que con sólo aplicarse la caducidad de la potestad disciplinaria el procedimiento administrativo se declaraba nulo.

[...] **no se observa la utilidad del agravio en este apartado, pues no es cierto que los Jueces confundieron una y otra figura como alega.** Otra cuestión totalmente distinta, se repite, es que **en este asunto, además de la caducidad mencionada, también fue declarada por los jueces: a) la prescripción de la potestad disciplinaria, por haber excedido la Administración el plazo perentorio de un año, para el trámite e investigación del procedimiento disciplinario analizado; b) la caducidad del procedimiento regulada en el numeral 340 de la LGAP; y, c) el quebranto del plazo de prescripción para que el Órgano Decisor disponga la sanción dentro del procedimiento. A ello obedece que en el “por tanto” se haya resuelto declarar ambas figuras jurídicas a la vez (prescripción y caducidad), pero no porque existiera una confusión al respecto.** [...] carece de utilidad e interés, valorar cualquier alegato referente a las causales de prescripción de la potestad sancionatoria en perjuicio del demandante (el plazo para la instrucción del procedimiento administrativo y para la adopción del acto final), así como las razones que determinaron la existencia de la caducidad del procedimiento. Lo anterior por cuanto **la caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria por sí, es suficiente motivo para declarar la nulidad de todo lo actuado en el procedimiento administrativo.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN 000104-A-S1-2017)

Al final la conclusión del fallo es que se admite el recurso, en cuanto a los dos primeros agravios, relacionados con el primer plazo del numeral 211 de la LOPJ, los cuales son rechazados por el fondo.

RESOLUCIÓN: 000125-A-TC-2017

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones generales sobre la excepción de la prescripción y los plazos de prescripción de la potestad disciplinaria.
- **RESUMEN**

En este caso se interpone un recurso de casación debido a la falta de motivación del rechazo de la prescripción alegado por el casacionista. En el fallo se hace alusión a varias normas que se refieren al tema de la prescripción de la potestad disciplinaria.

III.- Lo debatido por el recurrente es la falta de motivación respecto al rechazo de la prescripción. Señala, **el Tribunal toma un punto de partida equívoco al momento de hacer el conteo del plazo de prescripción. Afirma, en el expediente administrativo existe prueba fehaciente del momento en que debe empezarse el cómputo del plazo acorde al ordinal 603 del CT,** norma que en su criterio, resulta aplicable al caso de análisis. Respeto a lo argüido por el casacionista, cabe señalar, el A quo, en los Considerando V y VI, de manera diáfana indicó: *“V.- SOBRE EL ELEMENTO TEMPORAL EN EL EJERCICIO DE LAS POTESTADES CORRECTIVAS ADMINISTRATIVAS DE CORTE DISCIPLINARIO.- [...] En las relaciones funcionariales, el ejercicio de la potestad disciplinaria o correctiva del jerarca frente a los funcionarios que han cometido faltas sancionables, se encuentra sujeto a un factor de temporalidad, luego del cual, tal ejercicio no podrá ser emprendido. Este límite temporal, según se verá, varía según se trae de la materia regulada y de la existencia de un régimen jurídico especial que configure reglas particulares para tipos específicos de relaciones de empleo público. En consecuencia, esa potestad disciplinaria (que se basa en la doctrina del ordinal 102 LGAP) no es irrestricta en el tiempo [...] Con todo, en materia de empleo público, la prescripción negativa bien puede ser alegada como causal de nulidad del acto final sancionatorio, aún y cuando esa defensa no hubiere sido ejercitada de previo a la emisión de la voluntad pública. [...] (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00095 - 2018)*

En la resolución de la sección sexta del Tribunal Contencioso Administrativo se hace un análisis pertinente para el caso sobre los plazos especiales de la prescripción, mencionando estas normas especiales establecen un cómputo de plazo distinto como es el caso de la LGP, la cual establece dos plazos dependiendo de la gravedad de la falta que se cometa, si es leve de un mes y si es grave dos años; la LGCI y la LCCEIFP aplican el plazo de prescripción de cinco años que se encuentra establecido en el artículo 71 de la LOCGR.

Acorde a lo regulado por la Ley General de Control Interno, No. 8292 (art. 43), Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la función pública, No. 8422 (art. 44) y el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428, opera un plazo especial de cinco años (según los supuestos y desde los momentos en que esas normas disponen). Lo mismo ocurre con el régimen policial, el cual, según lo establecido por la Ley General de Policía, No. 7410, el plazo de prescripción es de dos años, tratándose de faltas graves y de un mes, en el caso de las leves, según ordinal 83 de la Ley aludida. En tales casos, se impone el plazo especial y no el mensual estatuido por el Código de Trabajo, por ser una normativa especial y posterior, que prevalece sobre el régimen general laboral. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00095 - 2018)

Respecto a la postura del Tribunal de Casación en lo referente a la prescripción del caso concreto y la falta de motivación alegada por el casacionista, este expone que el Tribunal de instancia dio razonamientos de forma amplia sobre el motivo por el que se rechazó la excepción de prescripción y se muestra acorde con lo resuelto por dicho órgano, el cual aplicó la LGP que establece un régimen especial de dos años en caso de que se cometan faltas graves.

IV.- [...] explicó por qué en el caso de análisis corresponde la aplicación de la norma especial (Ley General de Policía, No. 7410). Al respecto, coincide este Tribunal con lo manifestado por la Cámara de Jueces, en cuanto a que **el punto de partida del cómputo del plazo de prescripción, inicia en el momento en que es recibido el informe contenido en el oficio** SJDPG-156-06-2010 de data 09 de junio de 2010. Ello, **por cuanto el informe era imprescindible para determinar de manera objetiva los hechos por cuales, eventualmente, la Administración ejercería su potestad disciplinaria.** También concuerda con el órgano jurisdiccional, respecto a que en el caso sub examine, **la normativa aplicable es la especial y no el precepto 603 del Código de Trabajo.** [...] Con base en lo expuesto, concluye esta Cámara, sobreviene el rechazo del cargo. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00095 - 2018)

Finalmente, el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda no acepta lo alegado por el casacionista, ya que dice que el Tribunal de instancia sí fundamentó lo resuelto en lo referente al tema de prescripción, indicando que el punto de partida para contabilizar el cómputo de plazo para este caso se da en el momento que se recibe el informe con el que se determinó que los hechos correspondían a una falta grave, aplicando el régimen especial de la Ley de Policía para faltas graves que es de dos años. Y se procede a rechazar los cargos.

RESOLUCIÓN: Resolución No. 000131-F-TC-2017

- **SUJETO PÚBLICO:** INVU
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Consideraciones sobre procedimiento administrativo disciplinario y Prescripción de la sanción administrativa disciplinaria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00038 - 2018)
- **RESUMEN**

La sentencia trata sobre un recurso de casación que es motivado por una funcionaria del sector público, a la cual se le abre un procedimiento administrativo disciplinario junto con otros funcionarios, por varios hechos que son considerados como incumplimiento de deberes y obligaciones, lo cual va en “detrimento del sistema de control interno y en perjuicio del buen funcionamiento de la institución, así como una falta al deber de probidad de todo funcionario público.” (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00038 - 2018).

En el caso, entre los motivos que se mencionan de los dos recursos interpuestos por ambas partes, se analiza el alegato presentado por la funcionaria sobre si es aplicable o no el cómputo de plazo quinquenal establecido en el numeral 71 de la LOCGR, ya que ella indica que sus funciones no corresponden a la de un funcionario de la Hacienda Pública.

V.- Como bien señaló el Tribunal, el artículo 17 del Reglamento sobre el Refrendo de las Contrataciones de la Administración Pública, emitido por la CGR, contempla el deber de la asesoría jurídica institucional de otorgar la aprobación interna (en la redacción anterior, o el refrendo interno, en la redacción vigente). Versaba el párrafo tercero de esa norma: “La aprobación interna estará a cargo de la unidad de asesoría jurídica institucional o aquella otra con especialidad jurídica designada por el jerarca, que en ningún caso podrá ser la Auditoría Interna. (...)” (actualmente ello está previsto en el mandato 18). En tanto norma jurídica de la contratación administrativa forma parte de la Hacienda Pública conforme al precepto 8 párrafo primero de la LOCGR [...] cualquier infracción acaecida en el ejercicio de esa potestad de aprobación a cargo de la asesoría jurídica se enmarca como lesión a la Hacienda Pública [...] el elemento subjetivo de la falta o infracción a la Hacienda Pública –que incluye, como se dijo, las normas jurídicas de la contratación administrativa- es la condición de servidor únicamente. El

mandato 71 del mismo cuerpo legal también define el mismo presupuesto subjetivo [...] Incluso ha de destacarse que esa norma fue precisamente reformada por la Ley de Control Interno no. 8292 del 31 de julio de 2002, de manera que de la referencia original al “servidor de la Hacienda Pública”, se pasó a la noción “funcionario público” exclusivamente. Esto aclara cualquier duda sobre la aplicación del cuerpo legal de comentario a los funcionarios de las asesorías legales [...] este Tribunal de Casación ha señalado que “Con la reforma, como se observa, no solo se aumentó el plazo de prescripción de 2 a 5 años, sino que se eliminó el concepto de “servidor de la Hacienda Pública”, pasándose de un sistema subjetivo, en el cual se valoraban las especiales condiciones del servidor (funcionario o no de la hacienda pública), a uno objetivo, donde el plazo para sancionar una falta cometida por un funcionario público (en el sentido dado por el numeral 111 de la Ley General de la Administración Pública) se define ya no sólo por su carácter de tal, sino por la naturaleza misma de la conducta”. En consecuencia, no se verifica la infracción del mandato 71 de la LOCGR y 111 de la LGAP. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00038 - 2018)

El Tribunal de Casación lo que indica respecto a la discusión sobre cuál es la norma que se le debe aplicar a la funcionaria en lo que es el tema de prescripción es que por las funciones que desempeña la trabajadora que son como jefe de asesoría legal y asesora de la junta directiva, y con relación a las faltas que ésta cometió que están relacionadas con requisitos de la contratación y aspectos de control interno el régimen que se le debe aplicar es el del plazo quinquenal (artículo 71 LOCGR).

VIII.- Se observa la casacionista alega no le es aplicable el plazo prescriptivo del canon 71 de la LOCGR, sino el del artículo 603 del CT, en el tanto no es funcionaria de la Hacienda Pública. Tal y como se expresó en el

considerando V, **el elemento subjetivo se configura con la sola condición de funcionario público, sin que resulte de importancia se le califique como de la Hacienda Pública.** Por demás, se insiste, **el incumplimiento que le fue achacado es con respecto de normas jurídicas de la contratación administrativa, integrantes de la Hacienda Pública.** En consecuencia, **la regla aplicable a la prescripción es precisamente la especial contenida en mandato 71 referido,** según el cual “*La responsabilidad administrativa el **funcionario público** por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá (...) b) **En los casos en que el hecho irregular no sea notorio -entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años [...]*** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00038 - 2018)

Finalmente, el Tribunal de Casación llega a la conclusión de que definitivamente la LOCGR es la aplicable en el caso de la recurrente, según el artículo 71, que es lo que había fallado el Tribunal Contencioso, razón por la que se declara sin lugar el recurso.

Del año 2016:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00144 - 2016

- **SUJETO PÚBLICO:** INDER
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Cómputo de la prescripción de la potestad disciplinaria en caso de existir un hecho irregular notorio. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00144 - 2016)
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el INDER interpone recurso de casación, dado que considera que la prescripción de la potestad disciplinaria no era aplicable al caso en cuestión. Para ello, aduce a dos motivos, los cuales serán analizados separadamente para efectos de una mejor comprensión.

1. Motivo I: Indebida aplicación de normas

El casacionista alega que el TCACH incurrió en un error al aplicar el numeral 603 del CT (actual 414) que contiene un plazo de prescripción de 1 mes. Lo anterior, debido a que existe una norma especial que es vinculante para los hechos, a saber, el numeral 71 de la LOCGR, la cual establece un plazo superior de prescripción (5 años) para los funcionarios de hacienda pública.

Con relación a este motivo, el Tribunal de Casación estipula que la potestad disciplinaria del INDER está prescrita, independientemente de la norma que se aplique, sea el artículo 603 del CT o el ordinal 71 de la LOCGR. Lo anterior, por motivo de que el acuerdo de adjudicación se realizó en octubre de 1995 y el acto de apertura del expediente administrativo se efectuó en noviembre de 2007, es decir, tanto el plazo de 1 mes como el de 5 años evidentemente ya habían transcurrido.

2. Motivo II: Cómputo de la prescripción de la potestad disciplinaria ante hechos no notorios

En el segundo motivo, el recurrente arguye que el TCACH señaló como fecha inicial la correspondiente al acuerdo de adjudicación y a la notificación del auto de apertura del procedimiento disciplinario. Alega que en el presente caso, no existía notoriedad de los hechos constitutivos de faltas, razón por la cual es menester acudir al numeral 71 de la LOCGR nuevamente. Dicho artículo establece que cuando las faltas no son notorias, el cómputo inicia cuando el órgano decisor tiene conocimiento del informe que contiene las presuntas faltas.

Sin embargo, el Tribunal de Casación afirma que sí existe notoriedad. Lo anterior, basado en lo siguiente:

Él nunca escondió su condición de funcionario público por el contrario era público y notorio para todas las personas que dieron trámite a su solicitud (...) era notorio para el ente público que el señor Barrantes era funcionario de la misma institución. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00144 - 2016)

En conclusión, el cómputo de la prescripción parte de diferentes momentos, según sea que exista o no notoriedad en los hechos. Para ello, el órgano competente debe actuar con total discrecionalidad, dado que es una cuestión enteramente casuística, pero decisiva para efectos de la aplicación de la figura de la prescripción.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00130 - 2016

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Cómputo y plazo de prescripción de la sanción disciplinaria aplicable en caso de hostigamiento sexual. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00130 - 2016)
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, la Administración Pública interpone recurso de casación y alega una indebida apreciación de la prueba en quebranto del artículo 603 del CT (actual 414). Para el Tribunal de Casación, no cabe duda de que el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria en materia sancionatoria por hechos constitutivos del hostigamiento sexual, es de un mes según el numeral 603 de tal código, así como de los artículos 38 de la Ley de Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y 176 de la NRLCCSS.

Artículo 38 de la Ley de Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (antes de la reforma del 2021): El plazo para interponer la

denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1995)

Artículo 176 de la NRLCCSS: *El plazo de prescripción de la potestad disciplinaria se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo, es decir, un mes a partir del conocimiento de la denuncia por parte de la autoridad correspondiente y el plazo se interrumpe con efectos continuos con la comunicación del acto de apertura. El plazo para concluir el procedimiento administrativo disciplinario es de tres meses, contado a partir del traslado de cargos (resolución inicial). El plazo máximo de las medidas cautelares será de tres meses, pudiendo prorrogarse, en casos excepcionales y siempre que no exista inactividad imputable a la administración. El plazo para designar el perito será competencia del órgano director, según sea el caso. El plazo establecido para el análisis por parte de la Junta Nacional de Relaciones Laborales es de 5 (cinco) días, este plazo es de acatamiento obligatorio. El plazo para comunicar a la persona procedimentada la propuesta de sanción es de un mes, a partir del recibo del informe del órgano director. El plazo para ejecutar el acto final del procedimiento administrativo, es de un mes. La administración y el servidor serán responsables por cualquier atraso grave e injustificado. Los plazos establecidos en el presente procedimiento son ordenatorios y no perentorios. (CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL , 1998)*

Ahora bien, la disputa radica en el cómputo de la prescripción y las interrupciones. El Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda consideró un determinado período de tiempo como parte del cómputo de la prescripción, pero a criterio del Tribunal de Casación, dicho tiempo realmente

constituía un período de interrupción del cómputo del plazo de la prescripción, según el numeral 193 de la NRLCCSS

“Artículo 193 de la NRLCCSS: Durante el período que el caso esté siendo conocido por la Junta de Relaciones Laborales, no correrá la prescripción”. (CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL , 1998)

Se debe entender que, mientras la Junta de Relaciones Laborales se encuentra en el proceso de conocimiento del asunto, el cómputo de la prescripción se encuentra suspendido. De este modo, el plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria recobra su cómputo (de un mes) después de que la Junta de Relaciones Laborales conoce y valora el pronunciamiento del proceso administrativo. Lo anterior, de conformidad con el numeral 195 de la NRLCCSS.

***Artículo 195 de la NRLCCSS:** Una vez conocido y valorado el pronunciamiento de la Junta de Relaciones Laborales, el órgano decisor deberá emitir el acto final dentro del plazo de un mes, después de recibido el expediente administrativo, momento a partir del cual empieza a correr el plazo de prescripción que legalmente corresponda. (CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL , 1998)*

Por lo tanto, **no se debe considerar como parte del cómputo de la prescripción el período de tiempo durante el cual el asunto es sometido a conocimiento a la Junta de Relaciones Laborales.** Bajo esta interpretación, los actos administrativos del presente asunto que fueron anulados por el Tribunal inferior no estarían prescritos. Por consiguiente, el recurso se declara con lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00093 - 2016

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Seguridad Pública
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria según se trate de faltas leves o faltas graves aplicables a los cuerpos policiales.

- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, se discute sobre el plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria según se trate de faltas leves o faltas graves aplicables a los funcionarios de la Fuerza Pública. Para ello, se menciona diferentes artículos de la LGP:

Así, según el tipo de falta, será aplicable el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria de 1 mes o de 2 años. En el caso de ser faltas leves, dicho periodo temporal coincide con el establecido en el CT, pero si se está ante casos disciplinarios de los cuerpos policiales, aunque el plazo sea el mismo, la norma aplicable sería la contenida en el numeral supra citado por criterio de especialidad. Ahora bien, para definir si un determinado hecho se encuadra dentro de una falta leve o grave, se debe acudir a los numerales 79 (actualmente 83) y 81 (actualmente 85) de la LGP.

Artículo 79 de la Ley General de Policía (actualmente es el artículo 83).-

Criterios para definir faltas: Las faltas se determinarán de acuerdo con: a) El grado de dolo o culpa en la conducta constitutiva de la infracción. // b) El modo de participación, sea como autor, cómplice o instigador. // c) El grado de perturbación real en el funcionamiento normal de la prestación del servicio y en su trascendencia para la seguridad ciudadana. // d) Los daños y perjuicios ocasionados con la infracción. // e) Los efectos reales de la falta sobre la consideración y el respeto debidos a la ciudadanía, los subalternos del infractor o sus superiores. // f) El grado de quebrantamiento de los principios de disciplina y jerarquía, necesarios para el buen desempeño de las fuerzas policiales. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1994)

Artículo 81 de la Ley General de Policía (actualmente es el artículo 85):

Faltas graves: Para los efectos de este régimen, se considerarán faltas graves: a) La violación del juramento de lealtad a la Constitución Política, los tratados internacionales y las leyes de la República. // b) Cualquier conducta tipificada en las leyes penales como delito doloso. // c) La violación reiterada

de los trámites, los plazos o los demás requisitos procedimentales, exigidos por el ordenamiento jurídico para la tutela de los derechos ciudadanos. // d) Las actuaciones arbitrarias, discriminatorias o claramente inspiradas en posiciones político-partidistas, que afecten las libertades ciudadanas, la dignidad de las personas o los derechos humanos. // e) El uso indiscriminado, innecesario o excesivo de la fuerza en el desempeño de sus labores. // f) La violación de la discreción debida y del secreto profesional en asuntos confidenciales. // g) Cualquier abuso de autoridad o maltrato de personas, aunque no constituya delito. // h) La renuencia a prestar auxilio urgente, en los hechos y las circunstancias graves en que sea obligatoria su actuación. // i) El abandono injustificado del servicio. // j) El ejercicio de actividades públicas o privadas, incompatibles con el desempeño de sus funciones. // k) La falta manifiesta de colaboración con el Organismo de Investigación Judicial o las otras fuerzas de policía. // l) La embriaguez habitual o el uso de drogas no autorizadas durante el servicio. // m) La portación de un arma antirreglamentaria. // n) Solicitar, aceptar o recibir cualquier beneficio indebido, o aceptar la promesa de una retribución de esa naturaleza, a cambio de hacer u omitir actos, sean o no propios de sus funciones. // ñ) Cualquier otra conducta sancionada con despido en el Código de Trabajo. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1994)

En conclusión, el Tribunal de Casación señala que, **una vez que se señala el tipo de falta aplicable, se inicia el cómputo del plazo de prescripción**, sin embargo, no se profundiza en este último punto. El recurso de casación se declara con lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00019 - 2016

- **SUJETO PÚBLICO:** MEP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre la aparente prescripción de la potestad disciplinaria de la Administración Pública en la fase recursiva

- **RESUMEN:**

La controversia de esta sentencia radica en la prescripción de la fase recursiva del procedimiento disciplinario, la cual fue confirmada por el Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, pero el accionante no está conforme con tal decisión, razón por la cual decide interponer recurso de casación. Ahora bien, el fundamento de este Tribunal se basó en lo siguiente:

El accionante apeló la resolución del Tribunal del Servicio Civil en fecha 16 de junio de 2011, el Ministerio de Educación Pública se apersonó ante el Tribunal Administrativo del Servicio Civil el 1 de julio de 2011, y desde entonces y hasta el 16 de enero de 2012, día en que se resolvió la impugnación, la Administración no llevó a cabo ninguna gestión que diera continuidad al procedimiento. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00019 - 2016)

Sin embargo, el Tribunal de Casación discrepa de dicha postura e indica lo siguiente:

La prescripción de la potestad correctiva debe examinarse en tres fases procedimentales: 1) En cuanto al ejercicio inicial de la potestad sancionatoria. 2) En la tramitación del procedimiento y adopción del acto final. 3) En lo concerniente a la ejecución de la sanción. En el presente proceso, el Tribunal erróneamente declaró prescrita la potestad correctiva por los atrasos ocurridos en la **fase recursiva** del procedimiento disciplinario seguido en contra del actor. **Las cuestiones procesales acontecidas en esa fase no deben abordarse con el instituto de la prescripción, pues es a través del acto final que se manifiesta la voluntad de la Administración** y es precisamente esa potestad la que se encuentra sujeta a prescripción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00019 - 2016)

En conclusión, no debe confundirse el plazo prescriptivo que establece un límite temporal para el dictado del acto final del proceso administrativo disciplinario

con el término para adoptar el acto firme, “que en este caso particular resultaría del conocimiento de la apelación formulada por el funcionario y que se encuentra regido por otras reglas”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00019 - 2016). **Lo relativo a la fase recursiva no se aborda por medio de la figura de la prescripción**, por tanto, el recurso se declara con lugar.

Del año 2015:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00110 - 2015

- **SUJETO PÚBLICO:** Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el régimen de prescripción de la potestad disciplinaria del Estado aplicable a las personas profesionales en Derecho.
- **RESUMEN:**

Antes de iniciar el análisis de la presente sentencia, cabe destacar que el recurso se declara sin lugar porque, según el Tribunal de Casación, el casacionista confunde las figuras de la prescripción y la caducidad, como se detalla a continuación. Sin embargo, la sentencia posee aportes de gran relevancia para la investigación.

En la sentencia impugnada, tal y como se puede apreciar del análisis hecho en el anterior considerando, lo que resuelve el Tribunal es en primer lugar que ha operado la caducidad del procedimiento administrativo, dado que el acto final fue dictado fuera del plazo de los 15 días, establecidos en el artículo 319 de la LGAP. Por otro lado, afirma que no está “caduca” la ejecución de dicho acto. Pero, en el fallo de estudio, nunca se hace referencia al ejercicio de la competencia sancionadora del Colegio. Se estima que el casacionista se confundió; porque el análisis que hacen los juzgadores es que el plazo para dicha ejecución es de 15 días, aplicando analógicamente el numeral 319 de la LGAP. Así las cosas, aún y cuando la posición de este Órgano decisor, sea conteste con el antecedente transcrito en parte, es decir, que,

en casos disciplinarios de profesionales en derecho, se debe acudir a lo dispuesto en el canon 87 inciso 2) del CDJMEPD, siendo que, efectivamente el Colegio de Abogados, cuenta con dos años, tanto para ejercer su potestad sancionadora, como para la ejecución de la sanción, no se refiere a la inconformidad del casacionista. Además, corresponde añadir, que en el caso particular, la demanda fue acogida y se anularon los actos administrativos impugnados, por la caducidad del procedimiento administrativo y no por un problema de prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora. En este sentido, ha de indicarse que se está ante un problema de casación inútil, pues el punto sobre la caducidad del procedimiento se encuentra firme, lo cual implica que resulta imposible reabrir su discusión. Así las cosas, el agravio deberá denegarse. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00110 - 2015)

El recurrente arguye que el Tribunal jerárquicamente inferior se equivoca al aplicar el plazo para el ejercicio de la competencia sancionadora contemplado en el artículo 319, inciso 1 de la LGAP, en lugar de aplicar el plazo señalado en el numeral 87, inciso 2 del Código de Deberes Jurídicos, Morales y Éticos del Profesional en Derecho. Por ello, solicita que se declare la prescripción de la sanción administrativa.

Artículo 319, inciso 1 de la LGAP: Terminada la comparecencia el asunto quedará listo para dictar el acto final, lo cual deberá hacer el órgano competente dentro del plazo de quince días, contado a partir de la fecha de la comparecencia, salvo que quiera introducir nuevos hechos o completar la prueba en cuyo caso deberá consultar al superior. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

“Artículo 87, inciso 2 del CDJMEPD: 2. Las demás faltas prescriben en dos años”.

Cabe destacar que en esta sentencia se realizan tres distinciones conceptuales de gran relevancia. A saber, entre la prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora, la caducidad del procedimiento sancionatorio y la prescripción de la ejecución sancionatoria, mismas que se detallan a continuación:

1. Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora: Se refiere al momento cuando la Administración tiene conocimiento de que se ha cometido una falta y a partir de allí empieza a correr el plazo durante el cual puede iniciar un procedimiento para determinar si procede o no una sanción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00110 - 2015)

2. Caducidad del procedimiento sancionatorio: Se refiere al momento cuando la Administración inicia dicho procedimiento, mediante el cual tomará una decisión final emitirá un acto final. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00110 - 2015)

3. Prescripción de la ejecución sancionatoria: Atañe al plazo con que cuenta la Administración para poder ejecutar la sanción. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00110 - 2015)

Pese a dicho aporte de relevancia académica, la inconformidad del recurrente alude exclusivamente al tema de la prescripción del ejercicio de la competencia sancionadora, la cual en su criterio es de un lapso de dos años para poder ser ejercida. Ante ello, el Tribunal de Casación señala que:

En casos disciplinarios de profesionales en derecho, se debe acudir a lo dispuesto en el canon 87 inciso 2) del CDJMEPD, siendo que, efectivamente el Colegio de Abogados, cuenta con dos años, tanto para ejercer su potestad sancionadora, como para la ejecución de la sanción. (TRIBUNAL DE

CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA,
RESOLUCIÓN N° 00110 - 2015)

Sin embargo, como se indicó en el párrafo inicial del presente análisis, el recurso no fue acogido por la confusión de las figuras extintivas que realiza el casacionista en el recurso.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00098 - 2015

- **SUJETO PÚBLICO:** MEP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Análisis sobre el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria en el empleo público y los actos interruptores de su cómputo.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, la recurrente reclama la existencia de tres interrupciones injustificadas (de más de un mes) en su procedimiento de despido. A su criterio, tal situación produce un quebranto del artículo 603 del CT (actual 414), dado que éste numeral indica expresamente que el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria es de un mes.

Para resolver este motivo del recurso, el Tribunal de Casación acude a los posicionamientos jurisprudenciales de la Sala Constitucional y de la Sala Segunda (cuando ésta última mantenía la competencia en controversias relativas a empleo público). Sin embargo, para el presente análisis cabe destacar un criterio en particular de gran importancia emitido por la Sala Constitucional con relación a la interrupción de la prescripción de la potestad disciplinaria, veamos:

La interrupción de la prescripción de una potestad o competencia pública cuando ha sido establecida a texto expreso puede obedecer a actos que se agotan con su sola producción o de efectos continuados o continuos. **Una hipótesis de la interrupción de efectos continuados lo constituye el establecimiento e inicio de un procedimiento administrativo, por lo que debe entenderse que desde el momento de ser entablado hasta que sea**

resuelto por acto administrativo final firme se tiene por interrumpida la prescripción. Lo anterior no releva al órgano administrativo de observar los principios de eficacia, eficiencia, celeridad, economía procedimental y de impulsión de oficio, esto es, no es razón o motivo suficiente para que el órgano encargado de instruirlo propicie retardos o dilaciones indebidas en su tramitación, puesto que, de acontecer de esa forma se estaría transgrediendo el derecho fundamental de las partes interesadas a un procedimiento administrativo pronto y cumplido (artículo 41 de la Constitución Política). ... Debe tomarse en consideración que, en determinados supuestos, existen procedimientos disciplinarios muy complejos que requieren la práctica y evacuación de diversas y múltiples pruebas con el propósito de averiguar la verdad real de los fundamentos fácticos y jurídicos que le darán fundamento a la eventual sanción disciplinaria. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00098 - 2015)

A partir de dicho criterio, el Tribunal de Casación determina que, desde el inicio del procedimiento administrativo hasta el acto final del mismo, la prescripción de la potestad disciplinaria no surte efectos. Empero, hace hincapié en el que el acto final de los procedimientos administrativos no debe confundirse con otras etapas que forman parte dentro del mismo procedimiento.

Debe aclararse que, **en modo alguno puede identificarse la conclusión del procedimiento disciplinario –que tiene lugar con el acto final- con el cierre de la etapa de instrucción, ni con la ejecución (materialización) de la decisión final, pues corresponden, todos ellos, a momentos diferentes del procedimiento administrativo disciplinario.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00098 - 2015)

Por lo tanto, si bien la seguridad jurídica y la justicia pronta y cumplida son derechos fundamentales que cobijan a los usuarios del sistema administrativo y judicial, en el caso en cuestión, el recurso se rechaza. Lo anterior, porque el Tribunal de Casación estima que **los aparentes actos interruptores injustificados alegados por la casacionista, en realidad representaron actuaciones necesarias que estaban orientadas a la emisión del acto final del procedimiento administrativo.** Tales actos interruptores fueron los siguientes:

1. Desde que la Dirección de Recursos Humanos envió solicitud al Tribunal de Carrera Docente, recibida el 9 de febrero de 2012, y hasta que se dicta la resolución 70-2012 del 3 de mayo de 2012 –folio 63 del expediente administrativo- datas entre las que transcurren casi 3 meses; 2. Desde la resolución inicial del Tribunal de Servicio Civil 15480 del 4 de junio de 2012 –folio 6 del expediente administrativo-, hasta que se dicta la resolución 11952 del 13 de julio de 2012, en que transcurre más de un mes; 3. Ese último pronunciamiento se notificó hasta el 16 de agosto de 2012 –folio 24 del expediente administrativo-, es decir más de 2 meses después de la resolución indicada, fuera del plazo señalado en el artículo 261 de la Ley General de la Administración Pública. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00098 - 2015)

Además, a la luz de la jurisprudencia de la Sala Constitucional, **tales actos se enmarcan en el mismo procedimiento administrativo, sin que en ello pueda operar la prescripción de la potestad disciplinaria.**

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00082 - 2015

• **SUJETO PÚBLICO:** MEP

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Análisis respecto al cómputo del plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria en caso de investigación previa al despido.

- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el casacionista alega la prescripción de la potestad disciplinaria de la Administración Pública. A su criterio, el cómputo del plazo de dicha potestad dio inicio en la fecha en que el casacionista (y actor del proceso) presentó las constancias médicas falsas en su centro de trabajo. De modo que el plazo de 1 mes contemplado en el numeral 603 del CT (actual 414) había transcurrido.

El Tribunal de Casación rechaza el recurso. Fundamenta su decisión en que, considerar que el plazo de prescripción empieza a correr desde que la persona actora presenta las constancias médicas falsas al centro de trabajo representa un sin sentido en cuanto a la esencia de las figuras de la prescripción y la caducidad. Lo anterior, debido a que **dichas “formas de extinción de los derechos suponen que el titular del derecho o potestad tenga conocimiento de la infracción”.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00082 - 2015)

Resulta ilógico y contrario a los deberes que ostentan los funcionarios públicos que la Administración Pública permanezca en una constante sospecha e incertidumbre con relación a la veracidad de los datos, hechos o documentos que le son suministrados por parte de sus funcionarios. Por lo tanto, **la prescripción y la caducidad no inician su cómputo desde estos momentos automáticamente, sino desde que el titular competente tiene conocimiento de las irregularidades.**

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00064 - 2015

- **SUJETO PÚBLICO:** Ministerio de Agricultura y Ganadería

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el inicio del cómputo del plazo de prescripción de la potestad disciplinaria en casos que ameritan una investigación preliminar.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el recurrente alega que operó la prescripción de la potestad disciplinaria de la Administración Pública. Indica que, la fecha en que las faltas atribuidas a su persona (conducción de un vehículo institucional sin autorización) tuvieron lugar fue el día 26 de julio de 2010 y que fue hasta el 8 de setiembre del 2010 cuando la Jerarca del MAG interpone gestión de despido del actor ante la Dirección de Servicio Civil y recibe el escrito el 10 de setiembre de 2010. Por ende, a su criterio, se rebasó el plazo de prescripción de 1 mes contemplado en el ordinal 603 del CT (actual 414).

El Tribunal de Casación responde al recurso aludiendo a la jurisprudencia reiterada de la Sala Constitucional y la Sala Segunda. Se procede a citar el criterio de la Sala Constitucional, a su vez citado en la resolución en cuestión.

En el caso de entidades patronales que deben cumplir, de previo a disciplinar a sus trabajadores, **con un determinado procedimiento o investigación, ese plazo de un mes se iniciará a partir del momento que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente, para resolver.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00064 - 2015)

Por su parte, la Sala Segunda también mantiene un criterio jurisprudencial concordante con el supra indicado. A saber, establece lo siguiente:

Mientras se elaboran los informes es claro que no empieza a correr el **plazo de la prescripción**, sino que **este empieza a discurrir a partir de que el resultado de la investigación previa es puesto en conocimiento del órgano competente para sanciona.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00064 - 2015)

En el caso concreto, se acreditó que las faltas atribuidas al casacionista acontecieron el día 26 de julio de 2010 y que la gestión de despido se interpuso y notificó en los días 8 de setiembre del 2010 y 10 de setiembre del 2010, respectivamente. Sin embargo, el informe de investigación se rindió el 10 de agosto de 2010, mismo que fue recibido en el despacho de la ministra dos días después. Por lo tanto, al considerar la interpretación expuesta jurisprudencialmente por la Sala Constitucional, Sala Segunda y el Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, se concluye que el plazo de prescripción inició su cómputo el 10 de agosto de 2010 y no el 26 de julio del mismo año, como asegura el recurrente. El recurso se declara sin lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00062 - 2015

- **SUJETO PÚBLICO:** MJP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el régimen de prescripción de la potestad disciplinaria aplicable. Sobre el criterio subjetivo u objetivo regulado en el artículo 71 de la LOCGR.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el recurrente alega dos motivos que son fundamentales para la comprensión del tema de investigación. Para ello, se divide su análisis de la siguiente manera.

C. PRIMER MOTIVO: Violación del artículo 603 del Código de Trabajo y desaplicación del artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.

El recurrente señala que el plazo de prescripción aplicable es el de 5 años, el cual está contemplado en el numeral 71 de la LOCGR y no el de 1 mes regulado en el CT. Alega que el primer artículo mencionado, actualmente regula un criterio objetivo y no uno subjetivo, de modo que su regulación despliega efectos para cualquier funcionario público (según el cuadro fáctico) aunque no labore propiamente en la Hacienda Pública.

El Tribunal de Casación estima que lleva razón el recurrente. Establece que el ordinal 603 CT fue indebidamente aplicado y, en su lugar, debía acudirse al numeral 71 de la LOCGR. Lo anterior debido al cambio que se produjo con relación al criterio subjetivo y objetivo, el cual se cita a continuación:

Con la reforma (se refiere al artículo 71 de la LOCGR), no solo se aumentó el plazo de prescripción de 2 a 5 años, sino que se eliminó el concepto de “servidor de la Hacienda Pública”, **pasándose de un sistema subjetivo, en el cual se valoraban las especiales condiciones del servidor (funcionario o no de la hacienda pública), a uno objetivo, donde el plazo para sancionar una falta cometida por un funcionario público** (en el sentido dado por el numeral 111 de la Ley General de la Administración Pública) **se define ya no sólo por su carácter de tal, sino por la naturaleza misma de la conducta.** Así, habrá hechos que califican como una falta conforme a las disposiciones propias del CT, y por tanto, que prescriben en el plazo estipulado en este último cuerpo legal (un mes) y hechos que se enmarcan en las faltas específicas previstas ya sea en la LOCGR, o bien en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, y que en consecuencia, prescriben conforme las reglas definidas en el numeral 71 ídem. Por consiguiente, únicamente esas faltas son las que ahora prescriben en el término ampliado de 5 años. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00062 - 2015)

Por lo tanto, **actualmente el filtro que establece si a una determinada falta disciplinaria le es aplicable el numeral 603 del CT o el 71 de la LOCGR, radica en la naturaleza de la conducta.** En este último encajan las faltas correspondientes

“a las reguladas en alguna de las leyes de control y fiscalización superior, o bien, en la propia LOCGR”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00062 - 2015)

D. SEGUNDO MOTIVO: Sobre el plazo para la ejecución de la sanción disciplinaria interpuesta por la Administración Pública

El recurrente señala que los numerales 603 del CT y 99, inciso c del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil no establecen ninguna regulación con respecto a la prescripción de la potestad disciplinaria en la fase de ejecución de la sanción, sino que el plazo contenido en tales artículos se refiere únicamente sobre la imposición de la sanción, lo cual es diferente.

Ante esta laguna jurídica, trae a colación el principio de autointegración del derecho administrativo del artículo 9 de la Ley General de Administración Pública. A su criterio, se debería aplicar analógicamente el plazo de 1 mes (del artículo 603 CT) para faltas simples y el plazo de 5 años (del artículo 71 de la LOCGR) para faltas a los deberes que se regulan en los ordinales 43 de la Ley General de Control Interno y el 44 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

Sobre este segundo motivo, el Tribunal de Casación señala que, efectivamente, los numerales 603 CT y 71 de la LOCGR no regulan el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria en la fase de ejecución. Además, indica que cuando se está ante faltas previstas en la LOCGR (como el caso en cuestión, pese a que en el fallo no se mencionan expresamente las faltas), no es posible acudir al artículo 603 del CT. Así las cosas, indica que

Lo más razonable es que la sanción se ejecute en un plazo prudencial, sin que pueda retardarse injustificadamente, de modo

que resulte excesivo, dado que iría contra los principios de celeridad, proporcionalidad y razonabilidad. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00062 - 2015)

Así, en el caso en concreto, el plazo aplicable para la ejecución de la sanción sería el de 5 años. Lo anterior, por motivo de que el cuadro fáctico encaja en una falta grave que violenta los deberes de los funcionarios públicos, ya que el trabajador estatal incurrió en las siguientes faltas:

1. Alterar los montos reportados como ingresos de la actividad de pulpería, para aparentemente repartirse esas diferencias con otros funcionarios del Área Administrativa del Centro de Atención Institucional San Rafael.
2. Tener conocimiento de múltiples irregularidades que estaban suscitándose en el Centro Penitenciario, omitiendo tomar acciones propias de su cargo para evitar que las anteriores siguieran suscitándose.
3. Autorizar la emisión del carné otorgado para visita menor de edad, obviando los requisitos establecidos para tal gestión. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00062 - 2015)

2.1.2 CADUCIDAD DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Del año 2024:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00004 - 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** AYA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre las diferencias esenciales entre la prescripción y la caducidad.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, la parte actora interpone recurso de casación. Señala que, en el procedimiento administrativo sancionatorio por presunto hostigamiento laboral iniciado en su contra, había operado la caducidad según lo regulado en el artículo 340 de la Ley General de Administración Pública (LGAP)

Artículo 340 de la LGAP: 1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de este Código. // 2) No procederá la caducidad del procedimiento iniciado a gestión de parte, cuando el interesado haya dejado de gestionar por haberse operado el silencio positivo o negativo, o cuando el expediente se encuentre listo para dictar el acto final. // 3) La caducidad del procedimiento administrativo no extingue el derecho de las partes; pero los procedimientos se tienen por no seguidos, para los efectos de interrumpir la prescripción. (ASAMBLEA LEGISLATIVA , 1978)

En el cuadro fáctico, indica que “el órgano director elaboró el informe final del procedimiento administrativo 12 meses y 1 día después de la audiencia de evacuación de la prueba y lo habría entregado al jerarca con potestad para sancionar al menos 12 meses y un día después de ese evento” (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00004 - 2024). Por tanto, a su criterio, operó el período temporal de un mes contemplado en el artículo 603 del CT (actual 414).

Artículo 603 del Código de Trabajo (actualmente es el artículo 414): Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa

para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria. (ASAMBLEA LEGISLTIVA , 1943).

Ante los argumentos que el recurrente trae a colación, el Tribunal de Casación realiza una serie de aclaraciones de gran relevancia para los efectos de la presente investigación. Dichas explicaciones versan sobre las figuras extintivas, a saber, las diferencias entre prescripción y la caducidad, las cuales se proceden a señalar a través de un cuadro comparativo.

	Prescripción	Caducidad
¿Qué precluye/caduca?	Precluye el derecho	Caduca la acción
Forma de nacimiento	No nace con un término preestablecido. Prescribe por no ser ejercido por el titular ni reconocido por el obligado en el transcurso de un lapso temporal establecido legalmente.	Nace por la inactividad que se presenta respecto de un comportamiento específico expresamente señalado en una norma
Forma de ser declarada	Sólo a solicitud de parte	Siempre es declarable de oficio
Plazos	Largos o prolongados	Cortos, rígidos y perentorios

(TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00004 - 2024)

Además de enmarcar las diferencias expuestas, el Tribunal de Casación también explica que los institutos de caducidad de la potestad sancionatoria y la caducidad del procedimiento administrativo regulada en el ordinal 340 de la LGAP suelen confundirse. Para ello, menciona las etapas que constituyen el procedimiento administrativo sancionatorio:

5. **Inicio del procedimiento disciplinario:** Es la decisión que recae en el jerarca, según se deriva de los numerales 214, 221, 297 y 308 de la LGAP para la apertura del procedimiento, con el fin de establecer si procede o no imponer una sanción.
6. **Tramitación:** Es el plazo máximo que debe durar el procedimiento administrativo instaurado para establecer los hechos que permitan adoptar la decisión final, regulado en los numerales 261 en relación con el 319 y 340 de la LGAP. Es ordenatorio, no perentorio.
7. **Imposición de la sanción:** Es el límite temporal máximo que tiene el jerarca para que, una vez que sea rendido el informe por el órgano director se imponga la decisión final.
8. **Ejecución de la sanción:** Plazo para materializar la sanción impuesta.

Ahora bien, en el caso en concreto, el Tribunal de Casación afirma que lleva razón el recurrente al acudir al numeral 603 del CT, dado que no existe norma especial o dentro del derecho administrativo que regule el plazo de inicio del procedimiento. Dicho artículo alude que el cómputo de prescripción de las faltas disciplinarias inicia cuando existe “conocimiento de los hechos” (es decir, las presuntas faltas). En este caso, sucedió lo siguiente:

La Gerencia del ICCA, autoridad administrativa de la entidad con competencia a fin de imponer sanciones disciplinarias a sus servidores, tuvo

formal conocimiento de los hechos el 20 de julio de 2016, mientras que el traslado de cargos tuvo lugar el 17 de agosto de ese año, es decir, antes del transcurso del plazo del mes dispuesto por la norma 414 ibidem. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00004 - 2024)

El Tribunal de Casación rechaza el recurso. Empero, continúa argumentando que:

Por constituir el mandato 414 del Código de Trabajo un plazo de caducidad no es procedente computar nuevamente el plazo extintivo mensual, desde que se realiza la comparecencia oral, pues ello conllevaría, implícitamente, aplicar las reglas de la prescripción, cual es el caso de la interrupción, concediendo dicho efecto a la apertura del procedimiento, a la comparecencia oral y a la recomendación. Así las cosas, de conformidad con el mandato 329.3 de la LGAP, lo procedente es interpretar, que aún y cuando el acto final sancionatorio hubiese sido dictado fuera de tiempo, al no haberse alegado oportunamente la caducidad del procedimiento, esto es, la paralización del procedimiento no imputable a la parte por más de seis meses, dicho acto final resulta válido. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00004 - 2024)

Se concluye **que la interrupción no puede ser aplicada a la caducidad, dado que esta flexibilidad es propia de la prescripción**. A pesar de que ambas figuras jurídicas se caracterizan por ser extintivas, cada una tiene sus propias características y particularidades que no deben ser entremezcladas, dado que ello vulneraría la seguridad jurídica.

Del año 2023:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00130 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Caducidad, potestad disciplinaria y consideraciones acerca del que fuera el artículo 603 del CT. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00130 - 2023)
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, se analiza una falta disciplinaria por abandono de trabajo. La parte actora, salió de la clínica donde laboraba sin comunicarlo a su respectiva jefatura, una vez en el supermercado al que se dirigió sin permiso del jerarca, sufrió una caída por la que tuvo que ser referida al Hospital Calderón Guardia. Ante este cuadro fáctico, se abre procedimiento administrativo disciplinario.

En este caso, funge como parte recurrente el Estado. Su apoderado judicial reprocha que el Tribunal inferior indicó que “si el órgano decisor no falla dentro de un mes de recibido el informe de conclusiones, pese a tener dudas sobre los alcances de la recomendación, el acto final deviene en nulo por haber operado la caducidad de la potestad disciplinaria”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00130 - 2023). Sin embargo, a su criterio, la caducidad no es aplicable, dado que el plazo de caducidad regulado en el ordinal 603 del CT (actual 414) únicamente rige durante 1 mes, cuyo cómputo inicia desde el conocimiento de los hechos que dieron lugar a las faltas disciplinarias, sin posibilidad de extenderse.

El Tribunal de Casación declara con lugar el recurso. Explica que el plazo de prescripción del numeral 603 CT efectivamente es de caducidad, no de prescripción

(TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00130 - 2023). Lo anterior en razón de que:

Se trata de una regulación normativa que impone un término fatal para el ejercicio de una determinada conducta, que, para los efectos, consiste en la manifestación de voluntad administrativa del órgano decisor, en cuanto a la sanción a imponer, frente a las faltas intimadas. Tal caducidad, por ende, no se encuentra afectada a causales de suspensión o de interrupción, por lo que configura un espacio temporal límite para adoptar esa conducta, una vez que se haya puesto en conocimiento del titular de la competencia, el expediente respectivo. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00130 - 2023)

Por lo tanto, no es procedente computar el plazo perentorio mensual nuevamente, es decir, una vez recibido el informe de conclusiones por el que el procedimiento se declaró caduco. En criterio de los redactores de esta investigación; esta acción conllevaría a aplicar las reglas de la interrupción (propia de la prescripción) a la caducidad, lo cual es jurídicamente incorrecto.

Por consiguiente, se debe tener claridad en cuanto a la errónea equiparación de las figuras extintivas de prescripción y caducidad. Si bien, ambas son semejantes, poseen diferencias que no deben ser confundidas porque suscitan conflictos como el analizado. En esta sentencia específicamente se exalta la diferencia con respecto a su flexibilidad, por un lado, la prescripción ostenta un plazo flexible porque éste puede ser interrumpido o suspendido, mientras que el plazo de caducidad es sumamente rígido.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00047 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el inicio del cómputo de plazo de caducidad según sea necesaria o no la etapa de investigación preliminar.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, se discute un procedimiento administrativo disciplinario debido a que la parte actora incurrió en conductas negligentes contrarias a sus obligaciones como funcionario estatal. Lo anterior, por motivo de que realizó una serie de labores sin la aprobación de su superior jerárquico en un determinado proceso penal.

Ante esta situación, ambas partes interponen recurso de casación. Empero, la parte demandada (Estado) es quien aduce la caducidad del procedimiento administrativo, dado que considera vulnerado el artículo 211 de la LOPJ. A su criterio, en la sentencia recurrida se declaró, erróneamente, la caducidad del procedimiento sancionatorio por haber transcurrido el plazo mensual para iniciar la investigación, contemplado en dicho numeral. Para respaldar su argumento, procede a detallar los actos que se realizaron a lo largo del proceso con sus fechas respectivas:

- **5 de octubre de 2017:** Se presentó la queja del ex fiscal general, Jorge Chavarría contra Ricky González (parte actora).
- **6 de noviembre de 2017:** Se presentó el informe de la investigación preliminar al Tribunal de la Inspección Judicial. (El recurrente que aduce caducidad afirma que el plazo mensual para iniciar el procedimiento inicia en esta fecha).
- **30 de noviembre de 2017:** Dictado del traslado de cargos.

La parte demandada asegura que:

por lo delicado de las funciones de don Ricky al tramitar expedientes judiciales seguidos contra miembros de los supremos poderes y ante la denuncia interpuesta por el fiscal general de ese entonces, era más que notoria la necesidad de efectuar una investigación preliminar (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00047 - 2023).

Por ello, señala que el cómputo del plazo de caducidad inició el 6 de noviembre de 2017 (por ende, finiquitaba el 6 de diciembre de 2017) pues fue hasta esa fecha en que el TIJ tuvo los insumos suficientes para conocer las faltas disciplinarias y no el día 5 de octubre de 2017. Como el auto de traslado de cargos se dictó el 30 de noviembre de 2017, es claro que el lapso mensual de caducidad no operó en el caso en cuestión.

Ahora bien, la posición del Tribunal jerárquicamente inferior es que el lapso mensual del numeral 211 de la LOPJ para iniciar el procedimiento disciplinario fue vulnerado. Esto, con razón de que Inspección Judicial tuvo conocimiento de los hechos en fecha 5 de octubre de 2017, día en que se presentó la queja del ex fiscal general, Jorge Chavarría contra Ricky González (parte actora) y el auto de traslado de cargos se dictó hasta el 30 de noviembre de 2017. Tal interpretación se debe a que Inspección Judicial consideró innecesaria la realización de la etapa preliminar. Es decir, el plazo mensual del artículo supra mencionado se encontraría vulnerado solamente si no hubiese existido la necesidad de llevar a cabo una investigación preliminar, pero en el caso en cuestión, sí fue oportuno realizarla, por lo que esta interpretación del Tribunal de instancia no sería aplicable al caso.

Por su parte, el Tribunal de Casación discrepa con tal interpretación. A su criterio, la etapa de investigación preliminar, misma que es meramente casuística, sí era necesaria en el presente asunto. Por lo tanto, al tomar como fecha de inicio del cómputo de caducidad el día en que el informe de los resultados de dicha investigación estuvo en manos de Inspección Judicial, afirman que el plazo de caducidad no había vencido.

Lo relevante de esta sentencia radica en que el plazo de caducidad mensual contemplado en el numeral 211 de la LOPJ puede iniciar su cómputo en dos momentos diferentes del procedimiento administrativo. Si los casos ameritan investigación preliminar, el cómputo del plazo de caducidad inicia una vez que el órgano competente tiene bajo su conocimiento los resultados del informe de dichas pesquisas, pero si hay casos que no requieren la realización de esta etapa facultativa (investigación preliminar), entonces el cómputo inicia desde que el

órgano competente para sancionar tiene conocimiento objetivo de las presuntas faltas disciplinarias. El recurso se declara parcialmente con lugar, pero lo atinente a la caducidad se declara con lugar.

DEL AÑO 2022

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00134 – 2022 * * *

- **SUJETO PÚBLICO:** Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el inicio del cómputo del plazo de caducidad.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el demandado presenta recurso de casación. Argumenta que la potestad disciplinaria de la Administración Pública se encontraba caduca, debido a un error de competencia que se relaciona con el inicio del cómputo del plazo mensual de dicha caducidad, contemplado en el artículo 211 de la LOPJ.A criterio del casacionista y tomando en consideración el cuadro fáctico, tal cómputo no inició el día 04 de septiembre de 2014 cuando el jefe del funcionario público en cuestión emitió un informe sobre las faltas disciplinarias (como se afirma en la sentencia impugnada), sino desde el día 19 de septiembre de 2014 cuando el TIJ tuvo conocimiento de los hechos.

Ahora bien, el TCACH, estipula que el inicio del cómputo mensual de caducidad del numeral 211 de la LOPJ data del 04 de septiembre de 2014, fecha en que el fiscal coordinador emitió un informe hacia la Inspección Judicial sobre las faltas disciplinarias del funcionario. Afirman lo siguiente:

El término mensual para el ejercicio de la acción disciplinaria empezó a correr el día 04 de septiembre del 2014 y feneció el día 04 de octubre del mismo año. (...) Pero pese a ello, la notificación al funcionario Navarro del acto de apertura del procedimiento y de traslado de cargos, se llevó a cabo el día 06 de octubre del 2014, según consta en autos, es decir, cuando ya había transcurrido más de un mes desde que se tuvo conocimiento por parte de la administración patronal, de las conductas desplegadas por el señor Navarro que podían eventualmente ser objeto de sanción. En razón de lo anterior, estima este Tribunal que en la especie operó la caducidad del plazo para el

ejercicio de la potestad disciplinaria. (...) Al haber caducado la posibilidad del ejercicio de dicha prerrogativa sancionatoria administrativa, no queda más remedio que acoger la demanda intentada por el aquí accionante y declarar la misma con lugar, procediéndose a anular el procedimiento administrativo sancionador. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00134 - 2022)

Por su parte, el Tribunal de Casación está en desacuerdo con el análisis realizado por parte del a quo. Señala que, si bien la caducidad es susceptible de ser declarada de oficio, en la sentencia se aplicó erróneamente el artículo 211 de la LOPJ, el cual indica que **el Poder Judicial posee un mes para iniciar la investigación, contado a partir de la fecha en que se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para levantar dicha investigación.** En el caso en cuestión, el inicio del cómputo que el a quo consideró es erróneo porque fue cuando el fiscal coordinador (funcionario incompetente para ejercer la potestad disciplinaria) tuvo conocimiento de los hechos. Para efectos de una mejor comprensión, se detalla el cuadro fáctico y sus respectivas fechas a continuación:

- **04 de septiembre de 2014:** El Fiscal Coordinador de Siquirres tuvo conocimiento de los hechos y emitió un informe dirigido a la Inspección Judicial.
- **17 de septiembre de 2014:** La Inspección Fiscal emite la resolución N.º 422-2014 en la que declara la incompetencia para conocer sobre el asunto.
- **19 de septiembre de 2014:** La Inspección Judicial conoce de los hechos constitutivos de falta disciplinaria mediante oficio N.º 145-UIF-2014

- **06 de octubre de 2014:** Notificación al funcionario público que cometió las faltas disciplinarias vía resolución, en la que el Tribunal de la Inspección Judicial dictó auto de traslado de cargos en su contra.

A partir de lo anterior, “puede verificarse que no transcurrió el plazo mensual de caducidad establecido en el ordinal 211 de la LOPJ, pues, se le notificó al actor, sobre la imputación de cargos, 17 días después de que dicho Tribunal de la Inspección tuvo conocimiento de los hechos presuntamente cometidos por el señor Navarro Salazar”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00134 - 2022)

En conclusión, el a quo ignoró completamente que el Fiscal Coordinador no era el funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, por lo que el cómputo del plazo de caducidad no podía iniciar en fecha que dicho superior tuvo conocimiento de las faltas, sino hasta el día en que Inspección Judicial -órgano competente- supo de los hechos. Por esa razón, considera que el procedimiento administrativo se efectuó con arreglo a los límites temporales, por ende, el recurso se declara con lugar.

Del año 2021:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00025 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** Universidad Técnica Nacional (UTN)
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** El plazo contemplado en el artículo 603 del CT (actual 414) es de caducidad, por tanto, no admite interrupción, suspensión ni prórroga.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, la persona actora interpone recurso de casación. Entre los diferentes motivos que alega, señala una indebida interpretación de la

prescripción (caducidad), incorrecta aplicación del artículo 603 del CT(actual 414) en materia de empleo público y finalmente inaplicación de los artículos 267 de la LGAP, 17 y 38 de la Ley de Notificaciones Judiciales. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00025 - 2021)

Artículo 267 de la LGAP: 1. Las horas del día en que se dicten los actos administrativos, se expresarán por sus números de uno a veinticuatro. // 2. Normalmente, las actuaciones administrativas se realizarán en día y hora hábiles. // 3. Podrán actuar en día y hora inhábiles, previa habilitación por el órgano director, todos los funcionarios públicos, cuando la demora pueda causar graves perjuicios a la Administración o al interesado o hacer ilusoria la eficacia de un acto administrativo, a juicio del respectivo funcionario. // 4. La habilitación no implicará en ningún caso reducción de plazos ni anticipación de términos en perjuicio del administrado. (ASAMBLEA LEGISLATIVA , 1978)

Artículo 7 de la Ley de Notificaciones Judiciales.- Otras formas de notificar: Facúltase a la Corte Suprema de Justicia para que, además de las formas de notificar previstas en esta Ley, implemente otras modalidades de notificación, cuando los sistemas tecnológicos lo permitan, siempre que se garantice la seguridad del acto de comunicación, el debido proceso y no se cause indefensión. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2008)

Artículo 38 de la Ley de Notificaciones Judiciales.-Cómputo del plazo: Cuando se señale un correo electrónico, fax o casillero, la persona quedará notificada al día "hábil" siguiente de la transmisión o del depósito respectivo. No obstante, todo plazo empieza a correr a partir del día siguiente hábil de la notificación a todas las partes. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2008)

El casacionista menciona que el Tribunal Contencioso estableció que, el acto final del procedimiento administrativo disciplinario iniciado por la UTN en su contra, no había prescrito. Lo anterior, “debido a que el último día del plazo de prescripción había sido un día inhábil, lo mismo que el día siguiente, de manera que el plazo se amplió o prorrogó hasta el día hábil inmediato siguiente”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00025 - 2021)

Sin embargo, el casacionista menciona que, jurisprudencialmente, se ha estipulado que, el plazo contemplado en el ordinal 603 del CT (vigente al momento de los hechos) es de caducidad. Por tanto, éste es de carácter rígido y no admite flexibilidad alguna con relación a interrupciones, suspensiones y prórrogas. Este cúmulo de características propias de la figura de la caducidad debieron ser previstas por la parte demandada para efectuar todas las diligencias necesarias previo al cumplimiento del plazo mensual.

Por su parte, el Tribunal de Casación, previo a resolver los alegatos efectuados por el casacionista, procede a indicar el cuadro fáctico, el cual se menciona a continuación para efectos de una mejor comprensión.

- **15 y 16 de abril de 2016:** Aconteció la falta disciplinaria, a saber, el actor se encontraba incapacitado, pero fue visto en un evento deportivo durante el período de dicha incapacidad.
- **26 de abril de 2016:** Se dispuso la remisión de una solicitud de apertura de un procedimiento administrativo disciplinario en contra del funcionario Hernández Castro a la Rectoría de dicha Universidad Pública mediante resolución administrativa del Decanato de la Sede de Atenas de la Universidad Técnica Nacional.
- **17 de mayo de 2016:** Se inició el procedimiento administrativo disciplinario y se conformó un órgano director unipersonal.

- **20 de mayo de 2016:** El órgano director del procedimiento realizó el traslado de cargos al actor del presente recurso.
- **13 de junio de 2016:** El órgano director rindió recomendación respecto de los resultados del procedimiento vía resolución.
- **14 de junio de 2016:** Recepción de la resolución de la recomendación respecto de los resultados del procedimiento en la Rectoría de la UTN.

Ahora bien, una vez señalado el cuadro fáctico, el Tribunal de Casación procede a resolver propiamente el recurso de casación. Señala que, efectivamente, tal y como lo alega el casacionista, en multiplicidad de sentencias de los máximos tribunales se ha determinado que el plazo indicado en el canon 603 del CT es de caducidad, no de prescripción, del texto de este artículo, extraen la siguiente interpretación:

La norma establece un plazo que puede ser finalizado por un único acto, la decisión de despedir o disciplinar las faltas de los trabajadores el patrono puede ejercerla en un plazo definido de un mes, no da posibilidad de interrupciones ni suspensión de ese ejercicio, por ello se está ante un plazo de caducidad. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00025 - 2021)

A partir de dicha interpretación, el Tribunal de Casación difiere del análisis efectuado por el Tribunal Contencioso Administrativo en la sentencia recurrida. La potestad disciplinaria de la Administración Pública, debió ser ejercida por la UTN, estrictamente, en el plazo mensual contemplado en el numeral 603 del CT, sin posibilidad de extender dicho período de tiempo por tratarse de un plazo de caducidad. Por consiguiente, prospera la argumentación del recurrente y el recurso se declara con lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00151 - 2021* * *

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre la imposibilidad de que opere el plazo de prescripción o caducidad si el órgano competente carece de conocimiento de los hechos por medio de una denuncia.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, la parte actora interpone recurso de casación. En éste, reprocha inobservancia y errónea interpretación del artículo 211 de la LOPJ, ya que, desde su perspectiva, el Tribunal incurre en un error al considerar que el plazo de prescripción no corre si la persona interesada no interpone la denuncia respectiva. Según su criterio:

El plazo establecido de un mes para iniciar el procedimiento y el del año para sancionar, le son igualmente aplicables a quien esté en posición de denunciar y no lo haga, ya que, por esa inercia también prescribe su derecho, pues de lo contrario el patrono podría contar con un tiempo indefinido para decretar el despido de su empleado, lo cual resulta contrario a los principios que informan el Derecho de Trabajo, así como principios constitucionales de seguridad jurídica y tutela judicial efectiva. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 00151 - 2021).

Según su argumentación, considera que, en el caso concreto, operó la prescripción, dado que la denuncia se interpuso un año después de que estaba en posibilidad de efectuarla. Si bien, reconoce la inexistencia de un plazo específico para la interposición de la denuncia en materia laboral, interpreta que, analógicamente, lo más acertado sería aplicar el plazo de un mes o de un año que señalan los artículos 603 del CT (actualmente es el 414) y el 211 de la LOPJ, respectivamente. Por consiguiente, la acción estaba prescrita independientemente del plazo que se aplicara.

Ahora bien, el Tribunal jerárquicamente inferior señala lo siguiente:

El artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, no establece una regulación entre la fecha en que ocurrieron o fueron conocidos los hechos y la data de iniciación del procedimiento administrativo, por la notificación del traslado de cargos. **Ante esa falta de regulación propia del régimen de empleo público de los funcionarios judiciales, el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria**, entre la ocurrencia de los hechos y la apertura del procedimiento con la competencia disciplinaria, **se debe computar de conformidad con lo dispuesto en lo que disponía el artículo 603 del Código de Trabajo**. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 00151 - 2021)

Según el análisis del cuadro fáctico, dicho Tribunal considera que, contrario a lo alegado por la casacionista, sí se cumplió con los preceptos normativos emanados de los artículos 211 de la LOPJ y 603 del CT. Por ende, a su criterio no operó la prescripción de la potestad disciplinaria, “debiéndose tener presente **que no puede operar un plazo de prescripción, si el jerarca no conoce de los hechos, que en todo caso pudieron ser conocidos, por la naturaleza de los hechos, solo a partir de la denuncia del justiciable**”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 00151 - 2021).

Por su parte, el Tribunal de Casación coincide con la interpretación del Tribunal inferior. Destaca que **el plazo que ostenta la Administración Pública para ejercer la potestad disciplinaria inicia a partir del momento en que el órgano competente tiene conocimiento de los hechos** que representan eventuales faltas disciplinarias. Aunado a ello, indica que

El conocimiento que tengan terceros respecto de hechos eventualmente generadores de responsabilidad disciplinaria, no podrían dar base para contabilizar caducidad o prescripción alguna de

la potestad disciplinaria de la Administración, precisamente por la carencia de competencia disciplinaria de aquellos. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 00151 - 2021)

Por lo tanto, el recurso se declara sin lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00238 - 2021* * *

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el plazo regulado en el artículo 211 de la LOPJ y la invocación procesal de la caducidad en los procesos.
- **RESUMEN:**

En el presente caso, se discute sobre la declaración de la caducidad de la potestad disciplinaria del Estado en contra de un sujeto que laboraba en calidad de juez en el Poder Judicial. Ante dicha resolución, el Estado formula recurso de casación.

Primeramente, alega la violación del artículo 137, inciso h del CPCA, el cual señala lo siguiente:

Artículo 137, inciso h del CPCA: 1) Procederá el recurso de casación por violación de normas procesales del ordenamiento jurídico, en los siguientes casos: // h) Violación de las normas cuya inobservancia sea sancionada con la nulidad absoluta. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 2006)

A raíz de dicho numeral, arguye que la resolución emitida por el a quo transgrede los principios de congruencia, defensa y contradictorio. Lo anterior por motivo de que se incurrió en extra petita, dado que resolvió sobre la caducidad de la potestad disciplinaria de la Administración Pública, pero la parte actora no la había planteado en la demanda ni tampoco en la audiencia preliminar.

Ante dicho agravio procesal, el Tribunal de Casación declara que es improcedente. Esto por motivo de que dicha cámara de jueces verifica tales alegaciones y las contradice. Clarifica que, tanto en la demanda, como en la

audiencia preliminar, la caducidad sí fue alegada por la parte actora, por ello, no se está en presencia de un supuesto generador de extra petita.

En segundo lugar, el casacionista alega un motivo sustantivo relacionado con el tema de la caducidad. Arguye que, hubo una violación por falta de aplicación de los artículos 329 y 340 de la Ley General de la Administración Pública (LGAP), en relación con el numeral 211 LOPJ. Esto porque, según el numeral 197 de la LOPJ, ante la falta de regulación en los procesos sancionatorios, se debe aplicar lo dispuesto en la LGAP.

Artículo 329 de la LGAP: 1. La Administración tendrá siempre el deber de resolver expresamente dentro de los plazos de esta ley. // 2. El no hacerlo se reputará falta grave de servicio. // 3. El acto final recaído fuera de plazo será válido para todo efecto legal, salvo disposición en contrario de la ley. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

Artículo 340 de la LGAP: 1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de este Código. // 2) No procederá la caducidad del procedimiento iniciado a gestión de parte, cuando el interesado haya dejado de gestionar por haberse operado el silencio positivo o negativo, o cuando el expediente se encuentre listo para dictar el acto final. // 3) La caducidad del procedimiento administrativo no extingue el derecho de las partes; pero los procedimientos se tienen por no seguidos, para los efectos de interrumpir la prescripción. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1978)

Continúa explicando que el a quo no tomó en cuenta los presupuestos regulados en el artículo 340 supra citado para la declaratoria de la caducidad en un proceso administrativo. Según su criterio y la jurisprudencia invocada, “la caducidad debe alegarse en el procedimiento administrativo, antes de que el mismo quede listo

para el dictado final.” (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00238 - 2021) Reitera, tal y como lo hizo en cuanto al motivo procesal, que la parte actora no alegó la caducidad.

Para la resolución de este motivo, el Tribunal de Casación expone que, la Sala Primera en reiteradas ocasiones ha clarificado que **el plazo previsto en el artículo 211 de la LOPJ es de caducidad, cuyo cómputo de un mes inicia a partir del momento en que la Inspección Judicial determina que se está ante una posible falta disciplinaria por parte de un funcionario. Si dicha disposición no se cumple, opera el instituto de la caducidad**. Asimismo, destaca que **“no es requisito que el interesado invoque la caducidad de previo a una determinada etapa del procedimiento administrativo”**. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00238 - 2021). Este último aspecto se refiere a que no es necesario que se alegue la caducidad en una etapa procesal determinada. Aunque algunos tribunales sostienen que debe hacerse en un momento procesal específico, esto no es correcto.

El Tribunal de Casación también rechaza el motivo sustantivo alegado por el casacionista. Nuevamente, clarifica que el actor invocó la caducidad tanto en la demanda, como en la audiencia preliminar y procede a explicar el cuadro fáctico con las fechas exactas:

- **14 de marzo de 2011:** La Inspección Judicial, como autoridad competente para dar inicio a la investigación, se entera de la queja en contra del funcionario que figura como actor en el presente asunto. En esta fecha inicia el cómputo mensual contemplado en el ordinal 211 de la LOPJ.
- **22 de marzo de 2011:** Se ordena el traslado de cargos vía resolución.
- **04 de julio de 2011:** Se notifica al actor personalmente.

Por lo tanto, a pesar de que el traslado de cargos se dio aproximadamente 7 días después de que la Inspección tuvo conocimiento de los hechos irregulares, fue hasta aproximadamente 4 meses después que el funcionario en cuestión fue notificado. Ello representa que claramente se superó el plazo mensual del artículo 211 de la LOPJ. Por consiguiente, es válida la declaratoria de la caducidad de la acción disciplinaria del Estado y el recurso se declara sin lugar.

Del año 2019:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00048 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre las diferencias entre la prescripción y la caducidad.
- **RESUMEN:**

La presente sentencia versa sobre un procedimiento administrativo disciplinario iniciado por la CCSS contra una de sus trabajadoras por motivo de abandono de trabajo, en el cual se estipuló una sanción de 8 días de suspensión sin goce de trabajo. Ambas partes interponen recurso de casación, empero para efectos de la investigación, lo más importante de esta sentencia es el análisis que el Tribunal de Casación realiza entre las figuras de la prescripción y la caducidad.

En cuanto a la prescripción el derecho precluye, no nace con un término preestablecido, prescribe por no ser ejercitado por el titular ni reconocido por el obligado en el transcurso de un lapso temporal establecido legalmente. La caducidad, opera o nace por la inactividad que se presenta respecto de un comportamiento específico, delimitado expresamente en una norma, es decir frente a una conducta legalmente permitida la ley le imputa una consecuencia, la extinción del derecho en un término prefijado se da solo por dos razones porque se realiza el acto dispuesto en la ley o porque sencillamente no se realizó, con lo cual no existe posibilidad de interrupción; un derecho sujeto a caducidad depende del cumplimiento de un solo acto

jurídico delimitado por la misma norma que lo regula. Contrariamente, un derecho sujeto a prescripción, el cómputo del tiempo requerido para el plazo puede ser interrumpido mediante actos jurídicos distintos establecidos legalmente, con la consecuencia que, el acto interruptor reinicia la cuenta del tiempo necesario para completar el plazo prescriptivo. La caducidad siempre será declarable de oficio, la prescripción sólo a solicitud de la parte eventualmente beneficiada con la misma: los plazos de caducidad son generalmente cortos, rígidos, perentorios. Los plazos de prescripción son largos o prolongados. (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN 000048 - 2019)

Con relación a lo mencionado anteriormente, se logra extraer que las figuras de prescripción y caducidad tienen algunas semejanzas, como que ambas son figuras extintivas dentro del ámbito jurídico. Sin embargo, también poseen algunas características que son fundamentales para poder diferenciarlas, mismas que se supra citaron.

Además de estas características, otro aspecto importante que se logra extraer de esta sentencia es el tipo de plazo contemplado en el artículo 603 del CT (actual 414), el cual corresponde a uno de caducidad. Esto supone un hallazgo de gran relevancia para efectos de la presente investigación, dado que en las sentencias analizadas a la luz del criterio A (prescripción), el máximo tribunal interpretó el plazo del artículo 603 del CT como uno de prescripción. Sin embargo, esto revela una contradicción en la jurisprudencia del mismo tribunal, ya que no existe un criterio uniforme sobre si ese plazo corresponde a prescripción o caducidad

Del año 2018:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00016 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** Poder Judicial

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** El plazo regulado en el artículo 211 de la LOPJ es de caducidad. No es un requisito que la parte interesada invoque la caducidad de previo a una etapa específica del procedimiento administrativo.
- **RESUMEN:**

La presente sentencia versa sobre el cómputo del plazo de caducidad y los momentos procesales para alegarla. La persona actora interpone recurso de casación, en el que aduce que, en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, operó la caducidad de la potestad sancionatoria.

Según el Tribunal jerárquicamente inferior, a partir de la notificación del traslado de cargos, el actor contaba con un plazo de 3 días para alegar la caducidad y al no hacerlo, habilitó al órgano disciplinario a continuar con el procedimiento.

En la bilateralidad de la relación procesal disciplinaria, el investigado estaba obligado a denunciar en su contestación y hasta en la audiencia oral y privada la extemporaneidad de la comunicación en cuyo caso, de estimarse por su parte de alguna caducidad operada por tal motivo y por razones legales que creyera oportunas, ese era el momento procesal para ello. Al omitirlo, habilitó al órgano disciplinador continuar sin menoscabo la instrucción del asunto hasta el acto administrativo final, esto es, surgió una especie de preclusión en su c2ontra, resultando la caducidad acusada en este proceso insubsistente por estolidez procesal (...) la caducidad debió alegarse antes del dictado del acto final. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00016 - 2018)

Sin embargo, el actor indica que la resolución emitida por el Tribunal de la Inspección Judicial, señalaba que el plazo para contestar iniciaba su cómputo una vez que dicha resolución le fuera notificada. Por consiguiente, su derecho para alegar excepciones aún estaba vigente, por lo que realizó dicha actuación en audiencia oral y privada. A partir de lo anterior, afirma la inaplicación de los numerales 27 y 41 de la CP, 340 de la LGAP y 211 de la LOPJ.

Artículo 27 de la Constitución Política: Se garantiza la libertad de petición, en forma individual o colectiva, ante cualquier funcionario público o entidad

oficial, y el derecho a obtener pronta resolución. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE , 1949)

Artículo 41 de la Constitución Política: Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE , 1949)

Artículo 340 de la LGAP: 1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de este Código. // 2) No procederá la caducidad del procedimiento iniciado a gestión de parte, cuando el interesado haya dejado de gestionar por haberse operado el silencio positivo o negativo, o cuando el expediente se encuentre listo para dictar el acto final. // 3) La caducidad del procedimiento administrativo no extingue el derecho de las partes; pero los procedimientos se tienen por no seguidos, para los efectos de interrumpir la prescripción. (ASAMBLEA LEGISLATIVA , 1978)

Ahora bien, por su parte, el Tribunal de Casación discrepa de la tesis seguida por el Tribunal inferior. En primer lugar, considera que éste “aplica un precedente que no se ajusta al supuesto debatido, pues lo discutido en este asunto es la caducidad de la potestad disciplinaria, no del procedimiento administrativo”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00016 - 2018). Continúa explicando que un requisito que se debe considerar para la declaratoria de caducidad es que ésta haya sido declarada o alegada dentro del procedimiento. Pero se aclara que esto aplica para la figura jurídica de la caducidad del procedimiento, no para la caducidad de la

acción que da paso para iniciar la investigación de las faltas de los servidores judiciales.

Asimismo, el Tribunal de Casación hace mención de que los máximos tribunales han establecido jurisprudencialmente que el plazo regulado en el numeral 211 de la LOPJ es de caducidad, de modo que, la Inspección Judicial cuenta con el plazo de un mes para notificar el traslado de cargos a un determinado funcionario público que incurra en faltas disciplinarias. Además, establece que **no es un requisito que la parte interesada invoque la caducidad de previo a una etapa específica del procedimiento administrativo,** lo cual contradice la tesis del Tribunal inferior, mismo que aseguraba que desde la notificación del traslado de cargo, el actor cuenta con un plazo de 3 días para alegar la caducidad, pero ello es falso.

Finalmente, para determinar si efectivamente operó o no la caducidad de la potestad disciplinaria, el Tribunal de Casación procede a hacer un recuento del cuadro fáctico con sus fechas respectivas, el cual se indica a continuación:

- **4 de julio de 2012:** Se dicta el auto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario. A partir de esta fecha, el órgano disciplinario cuenta con los elementos necesarios para determinar la existencia o no de la falta disciplinaria.
- **8 de agosto de 2012:** Notificación del traslado de cargos a la parte actora.

Como se puede visualizar, la notificación del traslado de cargos a la parte actora superó el plazo mensual contenido en el ordinal 211 de la LOPJ. Por consiguiente, la potestad disciplinaria estaba caduca tal y como lo expuso la parte actora. El recurso se declara con lugar.

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00141 - 2018 * * *

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el plazo de caducidad aplicable en materia de hostigamiento sexual.

- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, la parte actora interpone recurso de casación a raíz de un proceso administrativo disciplinario iniciado en su contra por hostigamiento sexual en el Poder Judicial. El sujeto arguye que, desde el momento en que el expediente ingresó a las órdenes del Consejo Superior del Poder Judicial (CSPJ) y hasta su resolución, transcurrieron tres meses y 29 días, excediéndose así el plazo mensual de prescripción contemplado en la legislación, pues “para el Estado, existe concordancia entre el plazo de un mes que prevé el canon 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), y, el mandato 603 del Código de Trabajo, el cual no operó en el caso concreto”. (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 00141 - 2018).

El Tribunal jerárquicamente inferior indicó que, por la naturaleza de los hechos, al tratarse de hostigamiento sexual, se debe acudir a la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N.º 7476, la cual es desarrollada por el RPISHSPJ 2y establece un límite diferente al del artículo 211 de la LOPJ. Sin embargo, destacan que la Ley 7476 omite el plazo del procedimiento de investigación en su artículo 38, dado que solamente indica lo siguiente:

Artículo 7476 de la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (sufrió una reforma en octubre del 2021, misma que modificó los plazos de prescripción aplicables al presente caso): El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo. (ASAMBLEA LEGISLATIVA , 1995)

Como se observa, el artículo supra citado no hace referencia al plazo por el cual se desarrollará el procedimiento de investigación. Sin embargo, reglamentariamente, **el RPISHSPJ establece que la investigación no podrá exceder de tres meses, pero dicho precepto normativo entra en colisión con**

el plazo de un año que prevé el artículo 211 de la LOPJ. Ante tal conflicto de normas, el Tribunal inferior consideró que **en asuntos relativos a hostigamiento sexual el plazo no es de prescripción, sino de caducidad,** por lo que su acaecimiento haría fenecer la potestad disciplinaria y no tiene efectos interruptores. Además, destaca que por la antinomia y por el principio de jerarquía normativa, **debe prevalecer el plazo mensual del artículo 211 de la LOPJ en contraposición del plazo trimestral regulado por el RPISHSPJ.**

Por su parte, el Tribunal de Casación coincide con la interpretación del Tribunal inferior. Afirma que los plazos contemplados en el artículo 211 de la LOPJ son de caducidad y no de prescripción. Asimismo, destacan que:

Tratándose de normativa especial sancionatoria y conforme a la jerarquía de las fuentes y al principio de auto integración del derecho administrativo, **los plazos dispuestos por la LOPJ guardan prelación sobre las disposiciones del RPISHSPJ, aún en supuestos de hostigamiento sexual.** (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 00141 - 2018).

Por consiguiente, no lleva razón el casacionista al afirmar que el plazo estipulado en el numeral 211 de la LOPJ no es de caducidad. Tampoco está en lo correcto al afirmar que la resolución emitida por el CSPJ no fue notificada en tiempo, dado que fue notificado dentro del plazo de un mes computado a partir del traslado de cargos. El recurso se declara sin lugar.

Esto supone un hallazgo de gran relevancia para efectos de la presente investigación, dado que en las sentencias analizadas a la luz del criterio A (prescripción), el máximo tribunal interpretó que el plazo del artículo 211 de la LOPJ corresponde a uno de prescripción, pero en la sentencia en cuestión se indica que es de caducidad. Por lo tanto, esto revela una contradicción en la jurisprudencia del mismo tribunal, ya que no existe un criterio uniforme sobre si ese plazo corresponde a prescripción o caducidad.

Del año 2015:

RESOLUCIÓN: Resolución N.º 00082 - 2015

- **SUJETO PÚBLICO:** MEP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Análisis respecto al cómputo del plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria en caso de investigación previa al despido.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, el casacionista alega la prescripción de la potestad disciplinaria de la Administración Pública. A su criterio, el cómputo del plazo de dicha potestad dio inicio en la fecha en que el casacionista (y actor del proceso) presentó las constancias médicas falsas en su centro de trabajo. De modo que el plazo de 1 mes contemplado en el numeral 603 del CT (actual 414) había transcurrido.

El Tribunal de Casación rechaza el recurso. Fundamenta su decisión en que. considerar que el plazo de prescripción empieza a correr desde que la persona actora presentó las constancias médicas falsas al centro de trabajo representa un sin sentido en cuanto a la esencia de las figuras de la prescripción y la caducidad. Lo anterior, debido a que dichas "formas de extinción de los derechos suponen que el titular del derecho o potestad tenga conocimiento de la infracción" (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00082 - 2015)

Resulta ilógico y contrario a los deberes que ostentan los funcionarios públicos que la Administración Pública permanezca en una constante sospecha e incertidumbre con relación a la veracidad de los datos, hechos o documentos que le son suministrados por parte de sus funcionarios. Por lo tanto, **la prescripción y la caducidad no inician su cómputo desde estos momentos automáticamente,**

sino desde que el titular competente tiene conocimiento de las irregularidades.

DE OTROS TRIBUNALES
TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCIÓN SEXTA,
SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ

RESOLUCIÓN: Resolución No. 009-2018-VI* * *

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre el inicio del cómputo del plazo de caducidad según exista o no la etapa de investigación preliminar.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, dos sujetos inician proceso judicial contra el Poder Judicial por despido ilegítimo. Sus alegatos se orientan a los ámbitos temporales regulados en el artículo 211 de LOPJ, específicamente sobre:

1. La prescripción de la potestad disciplinaria, porque aseguran que el procedimiento no inició dentro del plazo mensual que fija el artículo antes mencionado.
2. La caducidad del proceso, dado que el curso del procedimiento administrativo excedió el plazo anual previsto en la misma norma.

Con respecto al primer punto, las accionantes afirman que la prescripción y caducidad reguladas por el ordinal 211 de la LOPJ fue omitida por la Inspección Judicial. Para ello, señalan el siguiente cuadro fáctico:

- **20 de marzo de 2024:** Ingreso del expediente al Tribunal de la Inspección Judicial.
- **24 de abril de 2024:** Emisión del traslado de cargos.
- **29 y 30 de abril del 2014:** Notificación del traslado de cargos a las accionantes.

De esta manera, afirman que transcurrió el plazo mensual previsto en el numeral supra citado. Dicha omisión por parte del Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior refleja una violación al principio de legalidad, mismo que es de vital importancia en el ámbito del Derecho Público.

Con relación al segundo punto, las accionantes afirman que el procedimiento administrativo no finiquitó en el plazo anual regulado por el numeral 211 de la LOPJ. Para ello, señalan el siguiente cuadro fáctico:

- **24 de abril de 2024:** Se emitió el traslado de cargos.
- **29 de abril de 2025:** Se emitió la resolución No. 459-2015

Ante este panorama, el Tribunal Contencioso Administrativo procede a explicar las reglas de temporalidad en los procedimientos disciplinarios regulados en la LOPJ, los cuales son atinentes al caso en cuestión. En primer lugar, **destacan que el plazo mensual regulado en el artículo 211 de la LOPJ es de caducidad, mismo que debe ser computado desde el momento en que la autoridad competente tiene conocimiento de los hechos que acarrear presuntas faltas disciplinarias.** De este modo, cualquier informe emitido que exceda un mes y en consecuencia, la sanción que de ahí surja, se torna improcedente.

Continúan destacando que tal plazo mensual no es el único regulado en el numeral 211 de la LOPJ, pues al hacer una lectura integral de dicho artículo, surgen otros plazos que deben ser acatados por la Administración Pública, específicamente el Poder Judicial. Afirman que, **“el vencimiento de solo uno de ellos implica la nulidad del acto final por el efecto jurídico que sobre el ejercicio de dichas potestades establece la misma norma”, dado que son plazos perentorios, no ordenatorios.** (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, RESOLUCIÓN No. 009-2018-VI)

Por otro lado, se destaca la carencia de norma especial expresa que regule el **plazo para la ejecución de la sanción dictada.** Por dicha razón y a la luz de la

Reforma Procesal Laboral del CT, a partir del 26 de julio de 2017 dicho aspecto se regularía por el **artículo 415 de dicho cuerpo normativo, el cual establece un plazo de caducidad de un año, cuyo cómputo inicia desde la firmeza del acto sancionatorio.**

Para fundamentar dicha postura, el Tribunal Contencioso Administrativo acude a la doctrina. En primer lugar, cita a Víctor Pérez para señalar aquellas precisiones fundamentales para comprender la figura de la caducidad.

Para que pueda hablarse de caducidad, es preciso que con anterioridad se haya producido un determinado efecto jurídico, es preciso que haya surgido una determinada situación jurídica de posibilidad axiológica, cuya falta de ejercicio en una forma determinada produzca su extinción. (...) cuando nos encontramos frente a una hipótesis de caducidad tenemos como supuesto una carga de perentoria observancia de un término rígido para el cumplimiento específico de un acto. (VARGAS, 1994)

Aunado a ello, traen a colación el criterio doctrinal de Santoro Passarelli, quien explica algunas diferencias fundamentales que existen entre la prescripción y la caducidad:

La caducidad de la acción es de pronunciamiento oficioso a cargo del aplicador del Derecho (órgano competente en la Administración o por el juez), y se trata de un plazo rígido, esto es, que no puede ser interrumpido ni suspendido; mientras que la prescripción sólo es revisable a petición del interesado, y sí es un plazo flexible, por cuanto sí puede ser interrumpido o suspendido. (PASSARELLI, 1964)

Para continuar complementando su fundamentación, el Tribunal Contencioso Administrativo procede a explicar la figura de la investigación preliminar. En primer lugar, señalan que la investigación preliminar no es genérica, es decir, no es aplicable a todos los casos. Sin embargo, en aquellos procesos que ameritan una investigación preliminar por ausencia de claridad en las presuntas faltas, el cómputo

de plazo de caducidad iniciará hasta que los resultados de la pesquisa sean conocidos por la autoridad competente para ejercer la potestad sancionatoria.

A partir de todo este análisis, el Tribunal Contencioso Administrativo señala la existencia de cuatro reglas temporales de vital relevancia para el caso en concreto:

1. Caducidad de la potestad de apertura de la causa disciplinaria:

De un año computado desde el momento en que el titular de la competencia instructora tenga conocimiento de los hechos que constituyen la falta sancionable, con las precisiones ya realizadas en cuanto a los casos en que es necesaria una investigación preliminar.

2. Caducidad de la etapa de investigación: De un año computado desde el inicio de la investigación.

3. Prescripción para el dictado del acto sancionatorio:

Correspondiente a un plazo de un mes desde el instante en que el titular de la potestad decisoria se encuentre en posibilidad de pronunciarse.

4. Caducidad de la potestad de ejecución de la sanción: De un año desde la firmeza del acto sancionatorio, por el numeral 415 del Código de Trabajo. (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, RESOLUCIÓN No. 009-2018-VI)

Una vez que se tienen claras las precisiones conceptuales con relación a la normativa y la doctrina, el Tribunal procede a analizar el cuadro fáctico en el caso en concreto.

- **20 de marzo del 2014:** La Jefatura del Departamento de Investigaciones 8Criminales del OIJ, remite al TIJ informe rendido por la Oficina de Asuntos Internos del OIJ, mediante el cual se reprochaba

a las accionantes incorrecciones en su vida particular que podrían afectar la imagen del Poder Judicial.

- **25 de marzo del 2014:** El TIJ instruyó el expediente disciplinario dentro del cual se dispuso a solicitar al Juzgado Penal Juvenil del II Circuito Judicial de San José, ad effectum vivendi copia del expediente número 14-004957- 0042-PJ.
- **24 de abril del 2014:** Se realizó el traslado de cargos en contra de las accionantes.
- **29 de abril del 2014:** Notificación del traslado de cargos a una accionante.
- **30 de abril del 2014:** Notificación del traslado de cargos al otro accionante.

Ante este panorama, los accionantes alegaron la prescripción sancionatoria por exceder el plazo mensual contemplado en el artículo 211 de la LOPJ. Empero, el Tribunal de la Inspección Judicial dispuso que se declaraba con lugar la causa disciplinaria, aplicando la sanción correspondiente. Ante dicha decisión, se formuló recurso ordinario ante el Consejo Superior del Poder Judicial alegando el mismo motivo y se solicitó la intervención de la Comisión de Relaciones Laborales del Poder Judicial, misma que dispuso archivar el expediente por haber operado la caducidad de la potestad disciplinaria. (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, RESOLUCIÓN No. 009-2018-VI) Ahora bien, ante el alegato de prescripción del plazo mensual, la representación estatal señala que su cómputo inició el 25 de marzo de 2014, día en que se recibió la copia del expediente penal solicitado por el Tribunal de la Inspección Judicial debido a la potestad de este último para solicitar la información necesaria para efectuar el traslado de cargos. Sin embargo, el TCA difiere de dicha interpretación y establece que:

Si bien es cierto el órgano instructor tiene plena competencia para requerir los elementos de convicción que concedan detalles relevantes para realizar una adecuada y correcta delimitación del objeto del procedimiento, imputación de hechos e identificación de presuntos responsables, lo cierto es que en la especie, desde la comunicación misma del oficio AI. 672-2014 (el 20 de marzo del 2014), el Departamento de Investigaciones Criminales del OIJ trasladó al Tribunal de la Inspección Judicial la información pertinente, necesaria y suficiente que le posibilitaba de manera objetiva, conocer no solamente los sujetos destinatarios del procedimiento disciplinario, siendo que estaban absoluta y claramente identificados. (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, RESOLUCIÓN No. 009-2018-VI)

A criterio del TCA, en el caso en particular no era necesario ni pertinente efectuar una investigación preliminar. Por ello, el cómputo del plazo mensual no inició el día 25 de marzo de 2014, sino el 20 de marzo del mismo año. Por lo tanto, se declara con lugar la demanda acumulada.

TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA,
SECCIÓN SEXTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ

RESOLUCIÓN: Resolución No. 03-2020-VI * * *

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Sobre la autoridad competente para ejercer la potestad disciplinaria a funcionarios del OIJ y la necesidad o no de realizar la etapa de investigación preliminar en los procedimientos administrativos sancionatorios.
- **RESUMEN:**

En la presente sentencia, entre las diferentes pretensiones solicitadas por la parte actora, se analiza la declaratoria de prescripción del procedimiento administrativo seguido en su contra, cuyo cómputo del plazo se discute con posterioridad debido a la necesidad o no de una investigación preliminar en el caso concreto. A propósito de ello, el único hecho no probado corresponde a la

realización de la etapa de investigación preliminar como “una forma para evadir la caducidad del ejercicio de la potestad disciplinaria o que no hubiera aportado ningún elemento novedoso que justificara su realización” (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 03-2020-VI)

Antes de conocer por el fondo el caso en particular, el TCACH realiza ciertas precisiones con relación a la caducidad de la acción en el ámbito contencioso administrativo y sobre los límites temporales para el ejercicio de la potestad disciplinaria del régimen de la LOPJ. Estas serán explicadas a continuación.

Primeramente, con respecto a la figura de la caducidad, mencionan lo siguiente:

Llamamos caducidad de la acción anulatoria, a la sujeción en el tiempo del derecho de las personas a ejercer el control de legalidad de las conductas administrativas a través de ese medio de tutela; en otras palabras, al sometimiento del derecho de acceso a la justicia de lo contencioso administrativo a un término final, rígido y estricto, o “fatal” como le llama la doctrina. (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 03-2020-VI)

Esta figura tiende a ser confundida con la prescripción. Si bien, ambas se asemejan en que regulan presupuestos temporales del derecho, la Sección VI del II Circuito Judicial de San José ha dispuesto lo siguiente:

En los procesos anulatorios o aquellos en los que se pide el control de validez de la función administrativa, las pretensiones están afectas a un régimen de caducidad del derecho de impugnación. Por su lado, en los denominados procesos civiles de hacienda -que incluye los reclamos de responsabilidad administrativa se insiste-, el derecho esgrimido no está sujeto a caducidad, sino a un régimen de prescripción. (...) Se ha establecido como máxima, **en los procesos civiles de hacienda, no opera la caducidad de la acción, sino la prescripción del derecho de fondo.**

(...) Como se ha dicho, la acción es el derecho de acudir a un proceso judicial a formular una determinada demanda para deducir pretensiones. El plazo

para presentar esa acción no siempre es de caducidad. Esa acción se encuentra sujeta a caducidad o prescripción según el derecho de fondo que se incluye dentro de las pretensiones, prescriba o caduque. (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 03-2020-VI)

Asimismo, el TCACH señala que el análisis de la caducidad conlleva la comprobación de tres aspectos importantes:

1. La determinación del régimen jurídico de rango legal que establece la caducidad como presupuesto temporal del derecho de acción.
2. El consecuente plazo para impugnar la conducta administrativa formal.
3. El punto o instante para iniciar el conteo de dicho plazo. (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 03-2020-VI)

Ahora bien, con respecto a los límites temporales para el ejercicio de la potestad disciplinaria del régimen de la LOPJ, se destacan las 4 reglas de temporalidad contempladas por el artículo 211 de dicho cuerpo normativo, mismas que se mencionan a continuación.

- 1. Caducidad de la potestad de apertura de la causa disciplinaria:**
De un año computado desde el momento en que el titular de la competencia instructora tenga conocimiento de los hechos que constituyen la falta sancionable, con las precisiones ya realizadas en cuanto a los casos en que es necesaria una investigación preliminar.
- 2. Caducidad de la etapa de investigación:** De un año computado desde el inicio de la investigación.
- 3. Prescripción para el dictado del acto sancionatorio:**
Correspondiente a un plazo de un mes desde el instante en que el titular de la potestad decisoria se encuentre en posibilidad de pronunciarse.

4. Caducidad de la potestad de ejecución de la sanción: De un año desde la firmeza del acto sancionatorio, por el numeral 415 del Código de Trabajo. (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 03-2020-VI)

Una vez aclaradas dichas precisiones, el TCACH procede a ahondar en el cuadro fáctico del caso concreto. Por un lado, la parte actora alega la prescripción de la potestad disciplinaria con respecto al plazo para iniciar el procedimiento y para su terminación. A su criterio, entre el 25 y 26 de junio de 2014 la Dirección del OIJ tuvo conocimiento de la denuncia penal realizada en su contra por un supuesto ofendido, en la cual existe información clara para iniciar el procedimiento administrativo. Empero, explica que se decidió poner el asunto en conocimiento de la Inspección Judicial y llevar a cabo una investigación preliminar que a su parecer fue innecesaria, pues es una etapa facultativa y no genérica, que fue utilizada para alargar los plazos sancionatorios de la Administración Pública. Asimismo, considera que se venció el plazo anual para el trámite de dicha investigación, dado que debió concluir en junio de 2015 y el acto final por el cual se dispuso la revocatoria de su nombramiento le fue notificada hasta el 29 de julio de ese año, por lo cual se superó el plazo por aproximadamente un mes.

Por otro lado, la representación del Estado, es contraria a la expuesta por la parte actora. Afirma que, según el artículo 211 de la LOPJ, el plazo se debe contar cuando el órgano “en que quien deba levantar la investigación” está en posibilidad de hacerlo. Esta acción aconteció el 29 de julio del 2014, fecha en que el Tribunal de la Inspección Judicial tuvo conocimiento de los hechos por ser el órgano competente para efectuar la investigación preliminar. Por tanto, es en dicha fecha que inicia el cómputo del plazo mensual. Aunado a ello, indica que el traslado de cargos se notificó en fecha de 18 de agosto de 2014, por lo que el plazo mensual aún no se había finiquitado.

El criterio del TCACH radica en que no había acontecido la prescripción de la potestad disciplinaria, por lo que lleva razón la representación estatal. Para ello, brinda la siguiente explicación:

El artículo 211 LOPJ establece que el término de la caducidad de la potestad disciplinaria inicia

dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas”, sin embargo, en este punto debe tenerse cautela, toda vez que **el poder disciplinario en el Poder Judicial está distribuido en distintos órganos jerárquicos, según el régimen jurídico que regule la relación estatutaria.** (...) En el caso del Organismo de Investigación Judicial, la Dirección General de ese departamento tiene carácter de jerarca administrativo (...) es el órgano jerárquico superior del Organismo de Investigación Judicial entre cuyas competencias se encuentra, precisamente, la disciplinaria. (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 03-2020-VI)

A pesar de que la Dirección General del OIJ ostenta competencia disciplinaria, el artículo 51 de la Ley Orgánica del OIJ establece que:

Artículo 51 de la Ley Orgánica del OIJ: Corresponderá a la Dirección General la imposición de las sanciones, **excepto la de revocatoria del nombramiento, la cual sólo podrá ser aplicada por la Corte Plena.** A este tribunal corresponderá sancionar las faltas que cometan el Director General, el Subdirector, el Secretario General y los Jefes Departamentales. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1974)

A su vez dicho numeral debe concordar con el siguiente numeral de la LOPJ que es de gran relevancia para el caso en cuestión:

Artículo 184 de la LOPJ: **El Tribunal de la Inspección Judicial es un órgano dependiente del Consejo Superior; ejerce control regular y constante sobre todos los servidores del Poder Judicial, incluidos los del Organismo de Investigación Judicial** y con excepción de los señalados

en los dos artículos anteriores; vigila el buen cumplimiento de los deberes; tramita las quejas que se presenten contra esos servidores; instruye las informaciones al tener conocimiento de alguna irregularidad y resuelve lo que proceda respecto del régimen disciplinario, sin perjuicio de las atribuciones que tengan en la materia otros órganos y funcionarios del Poder Judicial. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, 1937)

De la lectura de ambos artículos y según la interpretación del TCACH, la Dirección General del OIJ ostenta competencia disciplinaria hacia los funcionarios del OIJ, pero aquellas faltas que ameritan revocatoria de nombramiento son competencia del TIJ (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 03-2020-VI). Por lo tanto, por el tipo de sanción impuesta en el caso en cuestión, el órgano competente para conocer sobre los hechos era el TIJ en los términos del numeral 211 de la LOPJ. Así, el cómputo del plazo inició una vez que ésta última instancia tuvo conocimiento del cuadro fáctico, no cuando la Dirección General del OIJ se enteró de los hechos.

Finalmente, el TCACH se refiere a la investigación preliminar. Indican que, de conformidad con el análisis del presente caso:

La investigación era necesaria, pues fue gracias a las entrevistas al afectado y potenciales testigos, así como las consultas y recopilación de documentación, que se desembocó en la intimación e imputación de faltas y cargos que le fueron realizados al aquí actor y que no sólo estaban vinculados únicamente con la agresión sufrida por el señor [Nombre 004], por lo que aún con independencia de si la denuncia permitía o no la adecuada identificación del actor, los hechos que motivaron el procedimiento disciplinario no se circunscribieron únicamente a lo relatado por éste, sino que se fue más allá de esa falta. (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 03-2020-VI)

Por lo antes expuesto, se desestima la pretensión relacionada a la caducidad aducida por el actor y, en conclusión, se debe determinar la autoridad competente

para ejercer la potestad sancionatoria con el fin de tener claridad sobre los parámetros temporales que fijarán el inicio y la terminación del plazo de prescripción y/o caducidad. Asimismo, se debe considerar la necesidad de iniciar una investigación preliminar según el cuadro fáctico, pues es una etapa del procedimiento administrativo meramente casuística.

2.2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

2.2.1 PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Del año 2024:

1. RESOLUCIÓN: N.º 02571-2024

SUJETO PÚBLICO: CCSS

CONTENIDO DE INTERÉS: No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.

RESUMEN:

En este caso, el actor alega que su despido no cumplió con el debido proceso, ya que se transgredió lo relativo a la prescripción. El actor presenta el proceso de protección por fuero especial y tutela del debido proceso, innovador ya que el Código Procesal Laboral lo crea como una vía sumarísima por violación al debido proceso.

Ante esto, la Sala II señala que la prescripción es un tema por tratar en los procesos ordinarios y no en los procesos sumarísimos como el acá incoado, dice: "Por ende, el argumento concerniente a la prescripción de la potestad disciplinaria del patrono escapa a la competencia del órgano jurisdiccional en un proceso sumarísimo por violación al debido proceso, constituyendo un tema propio de un proceso ordinario." (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02571-2024)

2. RESOLUCIÓN: N.º 01978 - 2024

SUJETO PÚBLICO: CCSS

CONTENIDO DE INTERÉS: no acaeció la prescripción sobre la potestad disciplinaria.

RESUMEN:

La actora alega que no procede el despido y que se le debe reinstalar en su trabajo, debido a que la potestad disciplinaria se encontraba prescrita al transcurrir más de un mes desde el conocimiento de los hechos hasta que se aplica la sanción, esto de acuerdo con el artículo 414 del CT.

Con respecto a lo anterior, la Sala II explica que, **cuando el patrono deba realizar un procedimiento sancionador el plazo que señala el CT en el artículo 414 empieza a correr cuando se ha concluido con la investigación preliminar, ya que el jerarca tiene la posibilidad de ejercer la sanción.** Por ende, cuando deba aplicarse un procedimiento sancionador, el plazo de prescripción no empieza a correr desde que se dio el hecho motivador, o se conoció sobre el mismo, sino que, a partir del momento en que se dan los resultados de la investigación preliminar es el momento donde inicia el plazo de un mes para notificar al trabajador. Asimismo, el plazo de prescripción sufre una interrupción cuando los resultados de la investigación son puestos en conocimiento del órgano competente, siendo esto así, el mes establecido en el numeral 414 del CT se reinicia, véase lo dicho:

Ese artículo (414 del Código de Trabajo) establece que los derechos y acciones de los y las empleadoras para despedir justificadamente a las personas trabajadoras o para disciplinar sus faltas, prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o, en su caso desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria. Así, en el supuesto de que la parte patronal deba cumplir con un procedimiento sancionador, como sucedió en el caso que nos ocupa, el plazo del mes iniciará a partir del momento en que el resultado de la investigación es puesto en conocimiento del órgano competente para resolver. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01978 - 2024)

Es debido a lo anterior, que en este caso no acaeció la prescripción sobre la potestad disciplinaria. En ningún momento se excedió el plazo previsto en el numeral 414 del CT, lo que sucedió fue una manifestación incorrecta por parte del accionante, al considerar que el plazo de un mes se computa de la misma manera cuando hay que aplicar un procedimiento sancionatorio y cuando no (diferencia aclarada y expuesta por la Sala II en la cita supra citada).

3. RESOLUCIÓN: N.º 00743-2024

SUJETO PÚBLICO: PODER JUDICIAL

CONTENIDO DE INTERÉS: la potestad disciplinaria no se encontraba prescrita.

RESUMEN:

El caso versa sobre un expleado del OIJ que desempeñó el cargo de agente, pero se le despidió sin responsabilidad patronal; alegando entonces el accionante, que el procedimiento disciplinario debe anularse, ya que este se encontraba prescrito.

Con respecto a la prescripción y sus etapas en los procesos disciplinarios iniciados contra las personas servidoras judiciales, razona la Sala II, debe aplicarse el artículo 211 de la LOPJ:

La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración.

Cuando se estimaren insuficientes los elementos de prueba para pronunciarse y hubiere proceso penal sobre los mismos hechos, la prescripción para aplicar la sanción disciplinaria se suspenderá. (SALA

SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00743-2024)

Asimismo, indica la Sala II que esta normativa **contempla tres plazos en los cuales puede acaecer el plazo de prescripción**, siendo estos:

11. El inicio del procedimiento administrativo, donde el Poder Judicial tiene un mes desde el conocimiento de la comisión de la falta.

El apoderado del accionante alega que transcurrió más de un mes entre el momento de conocimiento de los hechos que dieron inicio a la investigación (17 de marzo de 2017) y la notificación del auto de traslado de cargos al actor (18 de abril de 2017). Según el recurrente, ese último fue el único trámite que pudo interrumpir el curso del término fatal, no así el dictado en sí de dicho auto (este último de fecha 4 de abril de 2017). Así las cosas, se entiende que no existe inconformidad con la fecha de inicio del procedimiento, sino que, en lo que media desaprobación es en el acto que interrumpió el curso de la prescripción. Se estima que el recurrente no lleva razón y que lo resuelto de ajusta a derecho. En este caso, la adopción del acto (mediante el dictado del auto de apertura el 5 de abril de 2017) resultó suficiente para evadir los efectos negativos de la prescripción de la potestad disciplinaria, de manera que la notificación posterior verificada el 18 de abril siguiente constituyó solo un requisito para su eficacia y no para su validez, comunicación que tenía como fin hacer viable -al servidor afectado- el ejercicio de los medios de impugnación legalmente previstos. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00743-2024)

12. En la realización de la investigación respectiva, el órgano instructor tiene como plazo un año.
13. Con la conclusión de la investigación, el órgano decisor tiene un mes para emitir el acto final.

Ahora bien, no es cierto que transcurriera ese plazo de prescripción. El 5 de febrero de 2018 finalizó la audiencia de pruebas -como lo explica el mismo recurrente-, por lo que, en esa fecha, el Tribunal de la Inspección Judicial remitió los autos a la instructora. **El órgano encargado de resolver tenía un mes para pronunciarse, el cual comenzó a regir con el vencimiento de la audiencia** contemplada en el numeral 204 de la misma ley, la que se otorgó el 14 de marzo de 2018, de modo que el acto administrativo sancionatorio fue dictado por la Inspección Judicial el 5 de abril de 2018, lo que evidencia que tampoco acaeció el plazo de prescripción de ese último tramo final. **Asimismo, se avala lo resuelto por el juzgador de instancia en el sentido de que se trata de un plazo ordenatorio**, pues lo que se pretende es el ajuste del procedimiento para determinar si existe alguna prueba que deba ser recabada u ordenada para mejor proveer. **Es razonable que se le remitan los autos a la persona instructora para que sea ella quien verifique lo anterior**, luego de un análisis pormenorizado del expediente. De tal forma, el plazo solo pudo empezar a correr desde que venció el plazo de la audiencia para emitir las conclusiones. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00743-2024)

De acuerdo con todo lo anterior, la Sala II arguye la necesidad de aplicarse la normativa especial que regula a las personas funcionas del Poder Judicial, ya que la LOPJ, **regula de manera exclusiva el procedimiento de las medidas disciplinarias en las que incurran las personas funcionaras referidas**, sobre todo, indica que **no es necesario tener que acudir a ninguna normativa supletoria**, debido al régimen específico en que la norma se encuentra.

4. RESOLUCIÓN: N.º 00399 - 2024

- **SUJETO:** CORREOS DE COSTA RICA S.A
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** prescripción de la potestad disciplinaria.
- **RESUMEN:**

En este caso se discute si el despido de la parte actora, extrabajadora de Correos de Costa Rica S.A., le fue aplicado el instituto del despido por una potestad disciplinaria prescrita de acuerdo con el artículo 414 del CT.

Razona la Sala II, que la prescripción alegada sí procede en este caso, véase que aplicaba la realización de un procedimiento sancionatorio, por ende, el plazo de la prescripción situado en el numeral 414 del CT debe comprenderse de la siguiente manera:

La jurisprudencia ha sido clara en cuanto a los alcances de esta norma; en el sentido de que prevé dos momentos, tal y como lo expuso el Juzgado, a saber: 1.- La intención de sanción debe notificarse a la persona trabajadora dentro del plazo de un mes. 2.- El mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la persona empleadora o el órgano competente, esté en posibilidad de resolver (con la excepción que prevé). En ese orden de ideas, si transcurre más de un mes desde que el Órgano conoció los hechos constitutivos de faltas y la puesta en conocimiento de ellos a la trabajadora, como resulta ser el caso de que se conoce, pues dicho órgano lo conoció el 14 de mayo del 2019 y notificó la intención de despido hasta el 21 de junio siguiente; en modo alguno incurrió en error la sentencia de instancia al declarar prescrita la potestad disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00399 - 2024)

Entiéndase la **necesidad de cumplir con ambos momentos que arguye la Sala II**, pues es correcto afirmar que la prescripción para ejercer la potestad disciplinaria puede acaecer **una vez sobrepasado el mes desde que el órgano competente o el patrono tienen la posibilidad de llevar a cabo la sanción**, pero no solo se contempla esa etapa dentro de la prescripción; la Sala II también señala que la persona empleadora **tiene un mes para comunicarle al trabajador o la trabajadora desde el conocimiento de los hechos la intención de iniciar un procedimiento sancionatorio en su contra**. En lo entendido, si no se cumple con la comunicación al trabajador dentro del mes indicado, la potestad disciplinaria del patrono se verá prescrita.

Del año 2023:

5. RESOLUCIÓN: N.º 03461 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO: BANCO AGRÍCOLA DE CARTAGO**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Inexistencia de prescripción de la potestad sancionadora. La actora sostiene que este plazo se excedió injustificadamente, pues el proceso disciplinario se prolongó sin causa atribuible a ella, lo que debería resultar en la extinción de la potestad sancionadora del Banco Agrícola de Cartago. Sin embargo, la Sala confirma que el plazo de prescripción fue respetado, ya que se notificó la intención de sanción dentro del plazo previsto y no hubo abandono injustificado del proceso por parte del empleador. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03461 - 2023)

- **RESUMEN:**

La actora trabajaba para el Banco Agrícola de Cartago y arguye que fue despidida sin potestad disciplinaria, ya que el proceso disciplinario sobrepasó el plazo de un mes, por lo que la posibilidad de sancionarla prescribió. La Sala II razona que la potestad disciplinaria se ejerció en los plazos correctos, cumpliéndose con el procedimiento sin que acaeciera la prescripción. Primero que todo, como ya ha argumentado esta Sala II en otras resoluciones (ya citadas), el CT no solo habla de un mes para ejercer la potestad disciplinaria, sino que, en los casos donde debe aplicarse un procedimiento sancionador la prescripción se debe comprender como el plazo de un mes que posee el patrono desde que se da el hecho o hay conocimiento de estos, para notificarle al empleador la intención de sancionar. Y una vez que se ha terminado la investigación, el órgano decisor tiene un mes para ejercer la sanción desde que está en posibilidad de realizarla. Ahora bien, la Sala II añade otro elemento en esta resolución, siendo este la interrupción durante el proceso, pues si se ha aplicado alguna prórroga el mes no va a transcurrir hasta que la interrupción finalice, como sucede en este caso, véase: **Consta, además, solicitud de prórroga de treinta días hábiles del Órgano Director hecha el 24 de setiembre de 2009, en razón de que dos miembros integrantes se encontraban fuera del país y se requerían sus firmas en la recomendación;** la

cual fue aceptada el 28 de setiembre de ese mismo año (imágenes 187-188 de prueba incorporada al escritorio virtual de la Sala el 24/09/2020 a las 8:23:23 horas). Se aclara que esa suspensión se decretó ya que se desintegró el órgano pues algunos integrantes salieron del país. De esta manera, según lo explicado, el plazo prescriptivo que contempla la normativa siempre fue respetado, pues la intención de sanción fue notificada a la actora dentro del plazo previsto, y posteriormente a eso, **el proceso se mantuvo interrumpido hasta que el Órgano elevó la recomendación a la Gerencia, quien resolvió, de igual manera, dentro de los parámetros de tiempo impuestos.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03461 - 2023)

6. RESOLUCIÓN: N.º 02964 - 2023

- **SUJETO:** CHIRIQUI LAND COMPANY
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No procede conocer sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en vía sumarísima.
- **RESUMEN:**

El actor acudió a la vía sumarísima alegando que el despido practicado a su persona fue improcedente, ya que la potestad para sancionarlo se encontraba prescrita. La Sala II, como ya lo ha fundamentado en otras resoluciones (ya citadas), la prescripción no se puede conocer en el proceso de protección por fuero especial y tutela del debido proceso (como ya se indicó, este proceso es una de las novedades estipuladas con la Reforma Laboral, entendido como una vía sumarísima, también llamado especialísimo, con el objetivo de analizar posibles violaciones al debido proceso); **para el estudio de la prescripción debe acudir a la vía ordinaria.**

Desde esta perspectiva, el reclamo de **la prescripción de la potestad disciplinaria** por prescripción de la falta o por haberse justificado una de las ausencias imputadas para el despido, **debió tramitarse como un proceso ordinario** y no bajo la vía de fueros especiales y tutela del debido proceso. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02964 - 2023)

7. RESOLUCIÓN: N.º 02328 - 2023

- **SUJETO:** MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA (FUERZA PÚBLICA)
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** SE APLICA PRESCRIPCIÓN ESPECIAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 87 DE LA LGP
- **RESUMEN:**

Extrabajador de la Fuerza Pública alega que la potestad disciplinaria se encontraba prescrita, ya que el ministro ejerció la sanción fuera del mes establecido en el numeral 414 del CT.

La Sala II indica, que la prescripción establecida en el artículo 414 del CT no aplica en el caso referido, ya que hay normativa especial sobre los trabajadores de la Fuerza Pública, siendo esta la LGP en el numeral 87, que establece *“Las faltas leves prescribirán en un mes y las graves, a los dos años. La prescripción se interrumpirá cuando se inicie el procedimiento disciplinario”*. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY GENERAL DE POLICIA, 1994)

No obstante, debe indicarse que **el plazo de prescripción es este caso, está dado por norma especial**, en el artículo 87 de la Ley General de Policía, que prevé **dos años al efecto, cuando se trate de faltas graves**, como aquella que motivó el despido del causante. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02328 - 2023)

8. RESOLUCIÓN: N.º 02298 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** AYA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No transcurrió el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria del patrono. No todo plazo superior al mes conduce a la prescripción, sino aquellos que resulten excesivos y fuera de la razonabilidad. En el caso de que se deba cumplir con un determinado procedimiento o investigación previo al ejercicio del poder disciplinario, el plazo de un mes se contará a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver, siempre y cuando no haya mediado negligencia o falta

de cuidado en el trámite. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02298 - 2023)

- **RESUMEN:**

Se debate la situación de si la potestad disciplinaria se encontraba prescrita o no, mediando en ello, no solo el plazo de un mes establecido en el CT, sino también el supuesto de razonabilidad de haberse excedido el plazo.

La Sala II argumenta en este caso, que sobrepasar el mes previsto en el antiguo numeral 603 del CT para imponer la sanción solo es considerado prescriptivo cuando ha mediado alguna situación razonable; siendo que, se configura el instituto de la prescripción cuando el plazo excede el mes de manera no razonable y excesiva.

De acuerdo con lo anterior, la Sala II indica que el tiempo transcurrido fuera del mes previsto en la legislación laboral desde la investigación no es prescriptivo en el caso particular, ya que media la razonabilidad por ser un asunto complejo, véase: En el caso bajo estudio, el informe final del órgano director del proceso se emitió mediante resolución de las 9:00 horas del 28 de agosto del 2017 y el despido fue acordado por la Gerencia General el 5 de setiembre siguiente; es decir, antes de que hubiera transcurrido el plazo fatal de un mes. Ahora bien, no se observa negligencia o descuido por parte del órgano instructor que haga posible considerar el acaecimiento del plazo perentorio. **Es cierto que la investigada presentó sus conclusiones el 28 de marzo del 2017, pero desde el momento en que se evacuaron las declaraciones testimoniales y se escuchó la posición de la actora en audiencia oral, la persona servidora encargada de la instrucción hizo ver la eventual necesidad de requerir más información documental, a fin de verificar las afirmaciones de la investigada** (véanse imágenes 420 y 421). De ahí que la resolución de las 11:20 horas del 10 de mayo del 2017, por la cual se informó sobre la prórroga del plazo conforme a lo normado en el inciso 1), del artículo 261 de la *Ley General de la Administración Pública* no resultara sorpresiva ni extemporánea, así como tampoco el requerimiento de prueba hecho el 15 de junio del 2017. **La servidora investigada se refirió a los nuevos elementos probatorios el 19 de julio del 2017 y el informe final se rindió el 28 de agosto.**

Aunque entre esas diligencias transcurrió un período superior al mes, no necesariamente debe considerarse que la prescripción acaeció en perjuicio del poder disciplinador de la entidad empleadora. No todo plazo superior al mes conduce a la prescripción de la potestad disciplinaria, sino aquellos que resulten excesivos y fuera de la razonabilidad, tal y como se sostuvo en la sentencia de esta Sala número 953, de las 10:35 horas del 18 de noviembre del 2011, en la cual se indicó: *“Entre el 30 de junio y el 13 de agosto pasó más de un mes, pero no por ello puede afirmarse que acaeció la prescripción, pues la tardanza (que no se estima excesiva, sino que se encuentra dentro de los parámetros de lo razonable) se justifica ante el nivel de complejidad del asunto y por el alto grado de litigiosidad que presentó...”* Así, en el caso, no transcurrió el plazo de un mes entre la recomendación final del órgano director y la decisión de la Gerencia General, encargada de ejercer el poder disciplinario; sin que se perciba una conducta reprochable en el trámite del procedimiento que haga posible declarar la prescripción, pues **la mayor extensión en los plazos finales, que no fue excesiva, se observa razonable.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02298 - 2023)

En la resolución se realiza un voto salvado, considerándose que el trámite del procedimiento disciplinario sí se encontraba prescrito debido a retrasos negligentes achacables a la administración competente en el proceso sancionador, dice:

Sin embargo, es cierto lo que advierte el recurrente, **en el sentido de que luego del 28 de marzo de 2017 (ver imagen 440 del expediente virtual) cuando la actora emitió sus conclusiones, el procedimiento se abandonó pues no se continuó sino hasta el 10 de mayo de 2017, fecha en que el propio órgano instructor comunicó a las partes y al superior “que se ha acogido a la prórroga del plazo establecido en el artículo 261 inciso 1 de la Ley General de la Administración Pública, autorizado por el numeral 263 de ese mismo cuerpo legal. Lo anterior, con el fin de valorar los elementos de prueba y emitir la resolución final.”** Es decir, que ya **para ese momento el órgano instructor tenía agotada la**

posibilidad de ordenar una nueva probanza e interrumpir con ello la prescripción, porque ésta ya había operado. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02298 - 2023)

Ahora bien, el voto salvado también señala el desacuerdo con la **potestad que indican los demás integrantes de la Sala II y el Patrono para interpretar cuando un plazo que exceda el mes es razonable:**

No concuerdo con esa decisión de dejar a cargo del patrono o del tribunal la consideración de si un plazo es razonable o no para que opere la prescripción, ampliando los plazos según las particularidades de cada situación; la ley solo autoriza los supuestos de interrupción o suspensión, únicos que impiden el transcurso de la prescripción. La parte patronal contaba con un plazo perentorio, de un mes, para adoptar la decisión patronal, y ese término debió ser respetado no solo para el inicio del procedimiento y la adopción del acto final sino también, **durante la tramitación del proceso porque como se dijo, no es un plazo del cual la parte patronal pueda disponer a su arbitrio.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02298 - 2023)

9. RESOLUCIÓN: N.º 01878 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** MEP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “no transcurrió el plazo de prescripción en perjuicio de la potestad disciplinaria del estado. Entre un acto y otro se realizaron gestiones necesarias para el cumplimiento del debido proceso.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 1878 - 2023)
- **RESUMEN:**

Extrabajador del MEP alega que su despido fue improcedente debido a que la potestad disciplinaria ya se encontraba prescrita.

La Sala II argumenta que, a pesar de que se excedió el mes previsto, esto fue debido a la realización de gestiones necesarias para un debido proceso, siendo las gestiones aducidas no solo de naturaleza administrativa.

Debe comenzar por determinarse si la potestad disciplinaria prescribió conforme al planteamiento hecho por el demandante. **Es cierto que por resolución número 2254-2018, de las 12:49 horas del 25 de junio del 2018, la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública resolvió “que existe mérito suficiente para iniciar procedimiento disciplinario por la supuesta comisión de actos de acoso sexual” y que la resolución inicial se dictó el 19 de julio siguiente y le fue notificada al demandante el 1º de agosto del 2018, cuando ya había transcurrido un mes. Sin embargo, no puede considerarse que el plazo de prescripción transcurrió en perjuicio de la potestad disciplinaria del Estado; pues, entre un acto y otro se realizaron gestiones necesarias para el cumplimiento del debido proceso y no solo de naturaleza administrativa, como se alega en el recurso.** En efecto, en el caso se estimó que había mérito para iniciar la investigación con base en las denuncias escritas de las personas estudiantes y algunos padres de familia, así como la comunicación de los hechos que una profesora hizo a la directora del centro educativo y esta, a su vez, al Departamento de Gestión Disciplinaria de la Dirección de Recursos Humanos. Sin embargo, la servidora nombrada **como órgano director del proceso estimó que era necesario recibir la declaración de los estudiantes para poder precisar las condiciones de modo, tiempo y lugar de los hechos, a efecto de emitir el correspondiente traslado de cargos.** De esa manera, como diligencias necesarias, el 28 de junio del 2018, mediante DGP-UPE-976-2018, se requirió el registro de los números telefónicos del actor, y por oficio DGD-UPE-977-2018, de la misma fecha, se convocó a las personas estudiantes a una audiencia oral a celebrarse el 5 de julio siguiente. Se realizaron las gestiones necesarias para recopilar la información y evacuar las declaraciones requeridas, lo que se cumplió en la fecha designada. Diligenciadas las actividades dichas, se procedió a confeccionar la resolución inicial en fecha 19 de julio y se notificó el 1º de agosto. **La Sala observa que no se trató de diligencias inútiles, sino necesarias**

para poder concretar el elenco de las faltas que se le endilgaron y entre una gestión y otra no transcurrió el plazo perentorio. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 1878 - 2023)

10.RESOLUCIÓN: N.º 01598 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** MEP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “Potestad sancionatoria de la parte patronal se encontraba prescrita.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01598 - 2023)
- **RESUMEN:**

Extrabajador alega que su despido no procede debido a que la potestad disciplinaria del MEP se encontraba prescrito, ya que tardó 5 años en ejercer la sanción.

La Sala II argumenta que la potestad disciplinaria se encuentra prescrita, pues el CT establece un mes. Ahora bien, expresa la Sala II que, cuando hay normativa especial que regula la prescripción debe aplicarse esta última por encima del plazo previsto en el CT; en este caso en particular, el estado alego que debía aplicarse el plazo previsto en la LCCEIFP de acuerdo con el deber de probidad del numeral 3 y 4, ya que el trabajador en medio de una incapacidad salió del país, pero la Sala II es clara en decir que deben estipularse esas infracciones en la regulación de control interno que justifique la aplicación de una ley especial.

En ese orden de ideas, quien recurre considera, se debe partir de que entre lo intimado al accionante se encuentran cargos respecto del incumplimiento de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, concretamente del deber de probidad regulado en sus numerales 3 y 4, resultando evidente que el plazo de prescripción aplicable en este caso es de cinco años y, no el citado en primera instancia de un mes. Es consideración de esta Sala que lo pretendido por la parte impugnante no es de recibo. **Al respecto, no se menciona cuál es la infracción prevista en el ordenamiento jurídico de control interno que justifique la aplicación de norma especial, en este caso de la Ley contra**

la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, motivo por el cual se considera que la decisión del juzgador de instancia de aplicar el plazo previsto en el canon 414 del Código de Trabajo es acertada. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 1878 - 2023)

11.RESOLUCIÓN: N.º 01569 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No transcurrió el plazo de prescripción del artículo 89 de la LGP. Plazo perentorio para el ejercicio de la potestad disciplinaria no podría computarse sino a partir del momento en que las autoridades del Ministerio de Seguridad Pública competentes para disponer el despido tuvieron conocimiento de la sentencia penal condenatoria. Cuando la decisión de poner término a la relación de empleo deriva de la condena penal, a nada conduce la realización de un procedimiento previo al despido.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01569 - 2023)

- **RESUMEN:**

En este caso, el extrabajador arguye que la potestad disciplinaria se encontraba prescrita debido a que la sentencia penal condenatoria que fundamento el despido se dio desde 2013, pero el Ministerio público ejerció el despido hasta el 2019.

La Sala II razona que la potestad disciplinaria no se encontraba prescrita, ya que la vía penal y administrativa son distintas, por ende, si la administración tuvo hasta años después conocimiento de la sentencia condenatoria, no era, sino hasta ese momento que empezó a correr la prescripción, siendo en este caso de dos años de acuerdo con el numeral 89 de la LGP.

En esa misma data se adoptó el acuerdo de despido, el cual fue comunicado al actor el 20 de agosto siguiente, con efectos a partir del 1º de setiembre. **Solo esa prueba acredita el conocimiento efectivo por parte del Ministerio de Seguridad Pública de la existencia de la condena penal; razón por la cual, el plazo perentorio solo podía comenzar a computarse a partir de esa fecha** y,

consecuentemente, no puede concluirse que transcurrió el plazo de prescripción regulado en el numeral 89 de la *Ley General de Policía*. Así las cosas, el recurso debe ser acogido en cuando reprocha que se haya declarado prescrito el poder disciplinario del Estado. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01569 - 2023)

12. RESOLUCIÓN: N.º 01565 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

“No acaeció el instituto de prescripción de la potestad patronal disciplinaria ni transcurrió el plazo de caducidad. Atraso que se presentó se debió a la inercia de la resolución por parte de la junta de relaciones laborales del banco nacional y no de la administración.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01565 - 2023)

- **RESUMEN:**

El actor alega que su despido no procede porque la potestad disciplinaria del banco se encontraba prescrita, ya que había transcurrido más de un mes.

La Sala II razonó que no se había excedido el mes. Asimismo, como ya lo ha indicado en varias resoluciones (ya citadas), el plazo de un mes empieza a correr desde que el órgano decisor tiene la facultad para ejercer la sanción, solo que en esta resolución se añade otro elemento, pues ya no es solo que el órgano decisor tenga la posibilidad, sino que, si hay una Junta de Relaciones de Trabajo, está también debe ejercer su recomendación para que empiece a correr el plazo, véase:

La parte patronal deba cumplir con un procedimiento determinado para disciplinar a sus trabajadores y a sus trabajadoras el plazo de un mes se debe contar a partir del momento en que el resultado de la investigación respectiva se pone en conocimiento del órgano competente para resolver. **Esta Sala mediante el voto número 598-2010 de las 8:45 horas del 23 de abril del año 2010 expresó:**

También se ha sostenido que, cuando resulte necesario levantar una investigación administrativa para indagar los hechos que se atribuyen al trabajador/a, y luego los resultados deben ponerse en conocimiento de

una Junta de Relaciones Laborales, cuya función es recomendar la imposición o no de una sanción al funcionario/a, el cómputo de la prescripción inicia a partir de la fecha en que, tanto las results de la investigación como el acuerdo adoptado por la Junta de Relaciones Laborales, son puestos en conocimiento al órgano competente para resolver sobre el despido.

En el asunto bajo estudio, la Junta de Relaciones de Trabajo del Banco Nacional por medio del oficio número JRT-0019-2018 del 07 de setiembre del 2018 concluyó:

Analizado el expediente por la Junta de Relaciones de Trabajo, así como las pruebas aportadas, se determina RECOMENDAR que el colaborador [Nombre 001] le cabe responsabilidad por los hechos que le fueron imputados en el desempeño de sus funciones, por cuanto incurrió en las faltas atribuidas en el traslado de cargos” (véase imágenes 13-79 del archivo contenido en el CD denominado “2013-02-009”). Posteriormente, por oficio número D.J./3550-2018 del 5299-2019 del 12 de setiembre del 2018, recomendó acoger la propuesta de la representación de la Junta de Relaciones de Trabajo, con la finalidad de imponer al investigado la sanción disciplinaria del despido sin responsabilidad patronal (véase imágenes 85-102 del archivo contenido en el CD denominado “2013-02-009 folio 375 al 725”). Y, luego, la Gerencia General del Banco Nacional acordó el despido sin responsabilidad patronal del actor, lo cual se acordó en el oficio número GG-353-18 del 12 de setiembre del 2018. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01565 - 2023)

13.RESOLUCIÓN: N.º 01121 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** ICE
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Ejercicio de la potestad disciplinaria había prescrito al momento del despido. No es posible computar el plazo prescriptivo a partir de que se recibe una denuncia anónima. Es a partir del momento en que se encuentra constatado el hecho y la

persona responsable que el accionado cuenta con un mes para ejercer su potestad disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01121 - 2023)

- **RESUMEN:**

En este caso, la parte demandada alega que la prescripción acogida por el Tribunal no procede, ya que la potestad disciplinaria del Instituto no se encontraba prescrita aludiendo la necesidad de aplicar un procedimiento disciplinario.

Del estudio del caso, la Sala II rechaza el argumento de la necesidad de aplicar un procedimiento administrativo disciplinario, debido a que la relación laboral era de carácter privada, por ende, la parte patronal tenía un mes desde que tuvo conocimiento de los hechos para ejercer la sanción. Véase el razonamiento de las fechas realizado por la Sala II:

En primer lugar, lleva razón el recurrente en cuanto a que no es posible computar el plazo prescriptivo a partir de que se recibió la denuncia anónima a finales del mes de febrero de 2019; pues en ese momento lo que existía era una mera presunción. Es hasta el 26 de abril de ese mismo año; fecha en que el accionante, según consta en la minuta de la “*Reunión con proveedor técnico Almacén*” aceptó su responsabilidad en los hechos que se atribuían (imágenes 288 a 291, *ídem*); que la parte patronal tuvo claro conocimiento de la falta en la que incurrió el actor; es decir, para ese momento estaba constatado el hecho y la persona responsable (el actor), y es a partir de ese momento que el accionado contaba con un mes para ejercer su potestad disciplinaria, pero, cuando despidió al demandante el 26 de julio siguiente, ya dicho ejercicio de la potestad había prescrito.

La parte recurrente pretende que se postergue el vencimiento del plazo prescriptivo a la fecha en que culminó la investigación preliminar y sus alcances fueron puestos en conocimiento del Director Corporativo de Electricidad, que en su criterio era el órgano competente para ejercer la potestad sancionadora; aludiendo con ello, supuestos propios de un procedimiento administrativo disciplinario que no es aplicable en este caso concreto dada la naturaleza de la contratación. En ese entendido, la parte patronal debía sujetarse a los plazos que contempla el numeral 414 citado y

disciplinar al trabajador dentro del plazo de un mes a partir de que tuvo conocimiento de la falta cometida e identificó al responsable. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01121 - 2023)

Asimismo, cabe destacar que la resolución también resulta enriquecedora, pues explica el momento en que se debe entender que se está en posibilidad de ejercer la potestad disciplinaria, al respecto señala que dicho momento es desde que se conocen los hechos o bien, desde que se está en posibilidad de conocerlos.

En ese sentido, hace toda una diferenciación entre las relaciones laborales de carácter privado, y aquellas que se rigen por el derecho público (en el cual existe un derecho al debido proceso -especie de garantía de estabilidad-); esta diferencia es importante, pues en el caso de las relaciones que se rigen por el derecho público el plazo de prescripción comienza a correr desde el momento en que el órgano decisor del procedimiento emite un criterio sobre el caso y lo pone en conocimiento del órgano decisor para que finalmente este adopte la decisión final.

El caso es interesante, pues se señala que por lo general en las empresas pública del Estado las relaciones laborales se rigen por el derecho privado y no estatutario; no obstante, el ICE instauró para las relaciones laborales como las del empleado, un procedimiento administrativo similar al que se lleva a cabo en las relaciones de empleo público.

Lo llamativo de esto es que, pese a parecer más garantista para el trabajador, la Sala dispuso que ese procedimiento debía llevarse -si se quería- en el plazo de un mes, pues para casos como las relaciones del derecho privado, el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria siempre correría desde el momento en que se tiene conocimiento cierto de los hechos:

No obstante, para la resolución de este asunto, debe tenerse presente que, la relación entre la persona trabajadora con las empresas públicas del Estado, como lo es el demandado, están, en principio, regidas por el Derecho Laboral Privado. Este caso, no es la excepción, por cuanto, en la cláusula primera del “Contrato de Trabajo” suscrito entre las partes, sobre la “Naturaleza del régimen laboral”, expresamente se consignó que la relación laboral que regula la contratación es de naturaleza privada (imágenes 165 a 167, expediente electrónico del juzgado),

aspecto que, en todo caso, no es motivo de discusión. De ahí que, fue contratado al amparo de los numerales 111, inciso 3) en relación con el 112, inciso 2) de la Ley General de la Administración Pública. En ese orden de ideas, a la luz de esas normas, para su remoción, no se le aplica el Derecho Administrativo y, por ende, no se requiere llevar a cabo un debido proceso como garantía de estabilidad en el empleo, salvo la existencia de una norma que lo garantice con tales efectos, la que en estos casos no se ha invocado. Si bien es cierto en este asunto, consta que el llamado “Método para aplicación de procesos disciplinarios y llamadas de atención”, aplicable en todos los proyectos de generación, transmisión eléctrica y otros, en modo alguno, esto implica una garantía de estabilidad, aparte de que sus regulaciones claramente se extrae que todo el procedimiento se debe llevar a cabo dentro del término de un mes desde que se conocieron los hechos, precisamente en atención a lo dispuesto en el numeral 414 del Código de Trabajo. Conforme los concretos agravios planteados en el recurso; en primer lugar, lleva razón el recurrente en cuanto a que no es posible computar el plazo prescriptivo a partir de que se recibió la denuncia anónima a finales del mes de febrero de 2019; pues en ese momento lo que existía era una mera presunción. Es hasta el 26 de abril de ese mismo año; fecha en que el accionante, según consta en la minuta de la “Reunión con proveedor técnico Almacén” aceptó su responsabilidad en los hechos que se atribuían (imágenes 288 a 291, ídem); que la parte patronal tuvo claro conocimiento de la falta en la que incurrió el actor; es decir, para ese momento estaba constatado el hecho y la persona responsable (el actor), y es a partir de ese momento que el accionado contaba con un mes para ejercer su potestad disciplinaria, pero, cuando despidió al demandante el 26 de julio siguiente, ya dicho ejercicio de la potestad había prescrito. La parte recurrente pretende que se postergue el vencimiento del plazo prescriptivo a la fecha en que culminó la investigación preliminar y sus alcances fueron puestos en conocimiento del Director Corporativo de Electricidad, que en su criterio era el órgano competente para ejercer la potestad sancionadora; aludiendo con ello, supuestos propios de un procedimiento administrativo disciplinario que no es aplicable en este caso concreto dada la naturaleza de la

contratación. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01121 - 2023)

Por último, véase que este caso difiere totalmente del análisis realizado en un supuesto similar a este, en la resolución 00464 – 2016 de esta misma Sala II.

14. RESOLUCIÓN: N.º 01108 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Inexistencia de prescripción de la potestad disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01108 - 2023)
- **RESUMEN:**

Esta resolución explica nuevamente el momento en que debe computarse la prescripción de la potestad disciplinaria en las relaciones laborales que se rigen por el derecho público, o de las que se rigen por el derecho privado. En el caso de las primeras, es *“a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver”*, por su parte, para las segundas, es desde que se tiene conocimiento de la falta cometida (sin procedimiento de por medio).

Ahora bien, la parte actora alega que su despido no podía ejercerse, ya que se superó el plazo establecido en la convención colectiva. La parte demandada alega que la prescripción acogida debe anularse porque la potestad disciplinaria no se encontraba prescrita, ya que se actuó dentro del plazo de un mes previsto por el CT, y a pesar de que la Sala II decidiera aplicar la norma convencional de trabajo, seguía cumpliéndose con el plazo establecido en esta.

Del análisis, la Sala II acoge lo expresado por la parte demanda en la prescripción, pues indistintamente de que se utilizara el CT en el numeral 414 o la norma convencional propia de la relación laboral, el plazo ejercido para imponer la sanción por la administración cumplió con los plazos establecidos, véase:

Ahora bien, según consta en autos, el informe de la Junta de Relaciones de Trabajo fue puesto en conocimiento de la Gerencia el 29 de noviembre de 2017, y

ese órgano dictó la resolución correspondiente el 11 de diciembre, notificada el 20 de diciembre, ambas fechas del 2017. **De este modo, no se superó el plazo de prescripción previsto como ordinario en nuestra legislación ordinaria (un mes), y mucho menos el especial de la mencionada ley convencional.** En consecuencia, al tenerse claro que en el supuesto propuesto por el actor de aplicar la norma convencional no se podría declarar prescrita la potestad sancionatoria, y al determinarse que lo resuelto por la Gerencia estuvo dentro de los parámetros temporales legales permitidos, resulta innecesario referirse a los demás reproches de fondo planteados en el recurso. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01108 - 2023)

15.RESOLUCIÓN: N.º 00605 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “Prescripción de la potestad disciplinaria del patrono” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00605 - 2023)
- **RESUMEN:**

En esta sentencia se aborda el tema de la prescripción especial que aplica para casos que tengan que ver con el manejo de fondos públicos, la Hacienda Pública, o bien de daño patrimonial a la institución. Asimismo, se señalan dos momentos especiales de relevancia, uno el plazo que corre entre el momento que se tiene conocimiento de la irregularidad y el que se ordena la apertura de la investigación preliminar; el otro, el momento en que se pone en conocimiento del órgano decisor los elementos para adoptar la decisión.

En el conflicto, el extrabajador argumenta que la potestad disciplinaria ya se encontraba prescrita porque se tenía un mes desde que se tuvo conocimiento de los hechos, pues la realización de la investigación preliminar en este caso no era necesaria, por ende, no interrumpió la prescripción.

La Sala II no acoge el razonamiento del actor y dice que la investigación preliminar es una facultad que tiene la administración dada por la LGAP, asimismo,

la CCSS en el artículo 114 de su Normativa de Relaciones Laborales regula la investigación preliminar, diciendo:

Naturaleza y Presupuestos de la Investigación Preliminar: **Es un acto preparatorio que la Administración de manera facultativa, realizará cuando tenga noticia de un presunto hecho irregular y se requiera determinar la pertinencia de iniciar o no un procedimiento administrativo** en los siguientes casos: 1. Cuando no se haya individualizado el presunto investigado. 2. **Cuando aun habiéndose determinado el presunto investigado, no existen suficientes elementos de prueba para decidir si se inicia o no el procedimiento administrativo y resulte necesario para realizar una intimación precisa y circunstanciada en caso de que se inicie el procedimiento administrativo.**" (El destacado es agregado). (...) *así como con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley de General de Control Interno. El plazo de prescripción se contabilizará a partir de dos momentos diferentes: uno desde que el Órgano Decisor cuenta con elementos objetivos suficientes para determinar si instaura o no un procedimiento administrativo (ya sea mediante una Investigación Preliminar, Informe de Auditoría o denuncia) y segundo, una vez que **la autoridad competente para resolver, ha sido informada de los resultados del procedimiento y con ello puede decidir si resulta procedente aplicar algún tipo de sanción por los hechos que se hayan acreditado. La interrupción de la prescripción operará una vez que se ordene la realización de una Investigación Preliminar o bien, cuando se haya notificado debidamente la Resolución Inicial de Traslado de Cargos al investigado.***" (Los resaltados son agregados). Por su parte, el ordinal 116 de esa normativa, señala: "**El órgano competente para ejercer la potestad disciplinaria tendrá el plazo de un mes. Para ordenar el inicio de una investigación preliminar, a partir del momento en que conoce de un presunta irregularidad que deba ser investigada.** La investigación preliminar no podrá tener una duración que sea mayor a los tres meses. En aquellos casos en que por la complejidad o

dificultad de la investigación haya sido materialmente imposible concluir la investigación dentro de ese plazo, el funcionario que la ordenó podrá solicitarle a la jefatura competente, mediante solicitud debidamente justificada, que se amplié por única vez por un plazo de tres meses adicionales”. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00605 - 2023)

De acuerdo con lo anterior, para el plazo que tenía el órgano competente para imponer la sanción, la Sala II utilizó el numeral 116 de la Normativa de Relaciones de Trabajo de la Caja Costarricense de Seguro Social, diciendo “el plazo del mes para que el órgano decisor emitiera el acto final finalizaba el 14 de diciembre siguiente”. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00605 - 2023)

También, la Sala II al considerar que la investigación preliminar fue necesaria para iniciar el procedimiento disciplinario, señala entonces, que sí provocó la interrupción del plazo de prescripción para realizar la sanción patronal, dado por:

(...) canon 146 de la normativa de relaciones laborales de la demandada claramente estipula que el **plazo de prescripción se interrumpe cuando se ordena la realización de la investigación preliminar** y en el ordinal 116 de esa normativa se dice que el **plazo del mes para ordenar el inicio de esa investigación corre desde el momento en que se conoce la presunta irregularidad.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00605 - 2023)

Ahora bien, la Sala II también indica que la investigación preliminar podía extenderse por un máximo de dos meses por aplicación del numeral 115 de la normativa citada anteriormente de la CCSS, léase:

En fecha 13 de junio de 2013 solicitaron a la jefatura inmediata del actor los antecedentes relacionados con los oficios SGAL-015-2012 y SGAL-046-13 (imagen 1587) y, aunque no era requerido, el 18 de junio de 2013 citaron al promovente para rendir declaración sobre los hechos en cuestión. **Adicionalmente, se observa que en fecha 25 de junio de 2013 solicitaron la ampliación del plazo para rendir el informe, con fundamento en el ordinal 115 de la normativa de relaciones**

laborales, el que contempla que dicha etapa puede extenderse hasta un máximo de dos meses, según lo dispuesto en el artículo 261 de la Ley General de Administración Pública (imágenes 1614); lo que fue aprobado el 25 de junio de 2013 (imagen 1615). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00605 - 2023)

Otro elemento importante mencionado por la Sala II y que ha reiterado de manera insistente, es que el plazo de prescripción no corre cuando el trámite para sancionar al trabajador se encuentra en la Comisión de Relaciones Laborales o la Junta de Relaciones Laborales porque los informes de estos órganos son parte de los instrumentos necesarios para que el órgano decisor se encuentre en posibilidad de sancionar:

En todo caso, el párrafo final del ordinal 137 de esa normativa de relaciones laborales indica: “

*Durante el período que el caso esté siendo conocido por la Comisión de Relaciones Laborales o la Junta de Relaciones Laborales, **no correrá la prescripción**, pero en todo caso, ningún asunto podrá permanecer por más de dos meses en cada una de estas instancias...”* (El destacado es agregado).

Es decir, aunque en esta última norma se pretende que la oposición del trabajador a la gestión disciplinaria se conozca en un plazo máximo de dos meses, su exceso no se sanciona con la prescripción o la caducidad del proceso. **Esta Sala, de manera reiterada, ha establecido que el período en que el trámite permanezca en un órgano de esa naturaleza, el plazo de prescripción no corre.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00605 - 2023)

16.RESOLUCIÓN: N.º 00497 - 2023

- **SUJETO:** GRUPO AGROINDUSTRIAL TRES JOTAS, SOCIEDAD ANÓNIMA

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “Prescripción de la potestad disciplinaria del patrono” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00497 - 2023)
- **RESUMEN:**

En el particular, la persona extrabajadora alega que se le despidió a pesar de que la potestad disciplinaria ya se encontraba prescrita; había transcurrido más de un mes. La controversia recae sobre la interpretación que la parte demanda realiza sobre el artículo 414 del CT, argumentando que, **cuando la persona trabajadora se encuentra incapacitada** la prescripción de la potestad disciplinaria no corre debido a la indefensión del trabajador.

La Sala II indica, que ha sostenido a lo largo del tiempo que el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria sigue corriendo a pesar de que el trabajador se encuentra incapacitado, ya que esto no genera ninguna indefensión a la persona trabajadora contra la potestad disciplinaria, por lo que, en este caso, se acoge la prescripción alegada por el actor, véase:

(...) esta Sala reitera y avala el criterio antes expuesto, en aplicación a este caso concreto, ya que se estima que la situación alegada no produjo ningún vicio o vulneración al derecho de defensa del accionante, como interpreta el apoderado de la parte demandada. **En consecuencia, ningún reparo cabe contra la decisión adoptada por la a-quo de acoger la defensa de prescripción de la potestad sancionadora del empleador, apuesta por el accionante**. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00497 - 2023)

17.RESOLUCIÓN: N.º 00222 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** PANI
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No transcurrió el plazo perentorio con el que contaba la entidad empleadora para ejercer la potestad disciplinaria. Aplica el numeral 414 del CT, no el 71 de la LOCGR. Plazo de un mes inicia a partir de que el resultado de la investigación es puesto en conocimiento del órgano competente para resolver. Mientras se

elabora la investigación no corre el plazo de la prescripción. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00222 - 2023)

- **RESUMEN:**

En esta resolución se menciona el régimen de prescripción especial para las faltas contra la hacienda pública, las cuales, de conformidad con la LOCGR, es de cinco años, y no de un mes como en los casos comunes que señala el CT.

Por su parte, explica los momentos en que corre esa prescripción, uno de los cuales es desde que el órgano decisor está en posibilidades de tomar una decisión (cuando se realiza un procedimiento investigativo, y el otro, desde que se tiene conocimiento de la causa).

La parte accionada alega que la prescripción de su potestad disciplinaria no se encontraba prescrita, ya que la persona extrabajadora, siendo esta una trabajadora social, no le aplicaba el plazo de un mes establecido en el artículo 414 del CT, sino el numeral 71 de la LOCGR que señala un plazo especial de cinco años.

La Sala II arguye que debe rechazarse la aplicación de la normativa especial. Indica que esta no se aplica a la exfuncionaria por diferentes razones:

1. La LOCGR no se aplica de manera abierta a cualquier persona funcionaria del ámbito público o de la hacienda pública;
2. No se aplica únicamente a los funcionarios que administran o manejan la hacienda pública;
3. Su aplicación depende de la naturaleza que posea la falta cometida y la vinculación que la falta tenga con el no cumplimiento del ordenamiento de control interno.

Véase lo que desarrolla la Sala II con respecto a las razones anteriores:

Esa norma, a diferencia de la que le precedió, **no está dirigida únicamente a los funcionarios vinculados con la administración o el manejo de la hacienda pública**. De acuerdo con esa disposición, **el plazo de prescripción de la facultad disciplinaria dispuesto por dicha ley no es generalizado para todos los funcionarios públicos, ni limitado a los funcionarios de la hacienda pública, sino que dependerá de la**

naturaleza de la falta cometida y de su vinculación con el incumplimiento del ordenamiento de control interno (que tienen que ver con la falta de implementación de controles y ausencia de seguimiento para determinar la eficiencia y correcta aplicación de estos). De manera que el argumento de que a la actora le resulta aplicable el plazo de prescripción dispuesto por el citado artículo 71 por tratarse de una servidora pública a quien se le atribuyó una falta constitutiva de infracción al deber de probidad (regulada en la Ley contra la Corrupción y el enriquecimiento ilícito en la Función Pública) no puede ser atendido, no sólo porque la norma no está en tales términos, sino porque además, no se menciona cuál es la infracción prevista en el ordenamiento de control interno que justifica la aplicación de la norma especial, motivo por el cual, la decisión de la a-quo de no aplicar el plazo de prescripción del canon 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y sí el del ordinal 414 del Código de Trabajo como lo hizo, es lo acertado. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00222 - 2023)

Ahora bien, al indicar la Sala II que la normativa a aplicar debía ser el numeral 414 del CT procedió a revisarlo en el caso concreto, señalando que el mes fue respetado por la parte patronal; a pesar de que transcurrió más de un mes desde el conocimiento de las faltas de la persona trabajadora hasta su debida sanción pero fue a causa de la realización de la investigación preliminar, siendo esto así, el plazo de prescripción se encontraba interrumpido, por lo que volvió a configurarse el mes cuando los resultados de la investigación preliminar fueron entregados al órgano decisor; el cual también resolvió dentro del mes, véase:

Nótese que del 1° de marzo del 2019 -en que es impuesta la Presidencia Ejecutiva de la accionada del conocimiento de la relación de hechos PANI-AI-RH-02-2019 imputados a la señora [Nombre 001] en el informe de la Auditoría interna PANI-A.I.-OF-028-2019- a la fecha en que el Órgano Director del Procedimiento Disciplinario dictó la resolución de las 11:00 horas

del 8 de marzo del 2019, con la cual se dio inicio a la investigación preliminar y se ordenó la investigación sumaria del artículo 70 del Reglamento Autónomo de Trabajo del Patronato Nacional de la Infancia, con que se interrumpió el plazo extintivo que a esa data no había corrido, lapso que nuevamente empezó a correr el día posterior a la interrupción -9 de marzo- con la investigación sumaria que podía durar hasta un mes, plazo de prescripción que no operó, por cuanto el Órgano Director del Procedimiento Disciplinario dictó la resolución PANI-OPDA-02-2019 de las 8 horas del 5 de abril del 2019 con la cual se dio traslado de cargos, resolución que fue debidamente notificada a la accionante el 8 de abril del 2019, o sea, dentro del mes de la investigación sumaria, ordenando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario de carácter ordinario según lo establecido en el canon 70 inciso c) del Reglamento Autónomo de Trabajo del Patronato Nacional de la Infancia -vigente en el año 2019-. **Tampoco corrió el plazo de prescripción del día posterior a esa última notificación al 5 de junio del 2019, por cuanto en tal período el Órgano Director del Procedimiento Disciplinario se dedicó a realizar las gestiones pertinentes para llevar de forma expedita a buen término el procedimiento disciplinario, haciendo correcciones materiales, evacuando abundante prueba testimonial, resolviendo recursos y emitiendo el informe final de actuaciones para que la Presidencia Ejecutiva del Patronato Nacional de la Infancia, en su condición de Órgano Decisor adoptara el acto final del Procedimiento Administrativo y la Presidencia Ejecutiva del demandado -Órgano Decisor del Procedimiento Administrativo Disciplinario- en resolución final PE-AD-0162-2019 de las 14 horas del 3 de julio del 2019,** resolvió despedir sin responsabilidad patronal a la demandante, acto que le fue notificado el 5 de julio de ese año, con lo que queda evidenciado que **no transcurrió el plazo perentorio con el que contaba la entidad empleadora para ejercer la potestad disciplinaria, ya que ese lapso comenzó a contarse el día posterior a que la jefatura del Patronato Nacional de la Infancia u Órgano Decisor, recibió la**

investigación realizada por el Órgano Director del Procedimiento Disciplinario y estaba en posibilidad de decidir. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00222 - 2023)

Ahora bien, en la presente resolución hubo voto salvado indicándose que no se estaba de acuerdo con la decisión de no declarar prescrita la potestad disciplinaria, ya que del análisis del caso se extrae que desde el conocimiento de los hechos configuradores de la falta de la persona trabajadora de manera manifiesta se identifica que no había necesidad de realizar una investigación preliminar; existía amplio conocimiento de la situación y de todos los elementos necesarios para decidir aplicar o no, un procedimiento disciplinario. Asimismo, indica que no hubo un resultado de la supuesta “investigación preliminar”. Siendo esto así, se está en acuerdo con lo expuesto por la parte actora, al decir que la investigación preliminar fue utilizada con fines interruptores de la prescripción, mas no para su verdadero objetivo, léase lo dicho:

Es cierto que el Órgano Director designado, por resolución de las 11:00 horas del 8 de marzo de 2019, titulada “Inicio de Investigación Preliminar”, ordenó el inicio de una investigación preliminar “para averiguar la verdad real de los hechos puestos en conocimiento de este órgano director colegiado, practicándose todas las diligencias que sean indispensables para dilucidar las posibles responsabilidades y establecer si existe mérito o no, para adoptar la decisión que más se ajuste a los principios de verdad real, razonabilidad, legalidad y derechos de defensa” (ver imagen 448 ídem). Sin embargo, tal decisión resultaba a todas luces innecesaria, y por lo mismo, incapaz de atribuirle efectos interruptores, por cuanto los hechos y las personas presuntamente responsables, estaban claramente identificadas, por lo que esa decisión al no tener utilidad para el traslado de cargos no puede considerarse apta para interrumpir el plazo perentorio del mes con el que contaba la demandada para hacer y notificar el traslado de cargos. A lo anterior se suma la inexistencia de alguna resolución del órgano disciplinario, con el que se concluyera la

supuesta investigación preliminar ordenada. Es decir, que en realidad, a pesar de que el órgano director del procedimiento, mediante resolución de las 11:00 horas del 8 de marzo de 2019 (visible a imagen 448) ordenara el inicio de una investigación preliminar, tal investigación no existió; los cargos, así como la identidad de las personas posibles responsables de los mismos, estaban claramente identificados y consecuentemente, ninguna eficacia interruptora puede acordarse a la resolución del órgano director del procedimiento donde se dio inicio a una supuesta investigación preliminar, que como queda indicado y resulta relevante, nunca existió ni concluyó con alguna decisión acerca de lo investigado. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00222 - 2023)

18.RESOLUCIÓN: N.º 00155- 2023

SUJETO PÚBLICO: MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA

CONTENIDO DE INTERÉS: Se trata de alegar la prescripción de la potestad disciplinaria en un proceso sumarísimo, lo cual es improcedente.

RESUMEN:

El caso se enmarca dentro de un proceso sumarísimo en una relación de empleo público, en el cual se discutía la prescripción de la potestad disciplinaria; al respecto, el juzgador rechaza el recurso, pues explica que los procesos sumarísimos deben ser utilizados para los fines que señala el CT; en esa línea, las personas trabajadoras del sector público al tenor del artículo 540 tienen derecho a una especie de estabilidad laboral, por lo que para ser afectadas se les debe realizar un debido proceso.

En ese sentido, las personas trabajadoras que se encuentren en esos supuestos, con motivo del despido o de cualquier sanción disciplinaria discriminatoria, pueden acudir a la vía sumarísima a reclamar por: la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.

En el caso en concreto lo que se pretendía era usar la vía sumarísima para impugnar el propio acto de despido, cuando lo que se había planteado, y por lo que se admitió el proceso fue por presuntas violaciones al debido proceso:

En consecuencia, cabe aclarar que si bien, en la demanda se alegó que el despido era injustificado y que la acción disciplinaria estaba prescrita, **tales circunstancias escapan a la competencia del órgano jurisdiccional en un proceso sumarísimo por violación al debido proceso.** Pues la discusión en torno a si las ausencias reconocidas por el trabajador fueron justificadas o no, a efectos de configurar la causal de despido, si estaban prescritas o no, si la sanción fue proporcional, o de si se incurrió en una “doble sanción”, al rebajarle al actor los días de las ausencias, y despedirlo por las mismas, constituyen circunstancias del fondo propias del objeto de un proceso ordinario en el que se impugna el despido, y no, del presente proceso en el que se analiza el cumplimiento de las garantías del debido proceso en las causas administrativas. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 155 - 2023)

19. RESOLUCIÓN: N.º 00151 - 2023

- **SUJETO:** CORDERO AMIGHETTI SOCIEDAD ANÓNIMA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “incapacidad de la persona trabajadora no interrumpe la prescripción de la potestad disciplinaria.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00151 - 2023)
- **RESUMEN:**

En este caso, la parte accionante argumenta que la potestad disciplinaria se encontraba prescrita, ya que se había sobrepasado el mes para ejercer la sanción desde el conocimiento de los hechos por parte de la parte patronal. Aludiendo por el contrario la parte demandada que el plazo de prescripción no acaeció; esto debido a que la incapacidad de la extrabajadora suspendió la prescripción, todo relacionado a plazos del CT.

La Sala II, como ya lo indicado en resoluciones anteriores (ya citadas), la incapacidad de un trabajador no es causa de suspensión del plazo de prescripción de la potestad disciplinaria para ejercer la sanción; debe tenerse presente que esto no genera ninguna indefensión al trabajador, léase:

Esta Sala, de manera reiterada y desde vieja data, ha explicado que **la suspensión del contrato de trabajo, derivada de una incapacidad por enfermedad de la persona trabajadora, no enerva la potestad que tiene la entidad empleadora de disciplinar –durante ese período–** las incorrecciones laborales que puedan haber acaecido antes o en el transcurso de la suspensión, pudiendo incluso decretarse el despido sin responsabilidad patronal cuando exista una justa causa que lo motive. De ahí que **no es posible concluir que la incapacidad de la persona trabajadora sea una causa interruptora de la prescripción de la potestad disciplinaria.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00151 - 2023)

Del año 2022:

20. RESOLUCIÓN: N.º 03421 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Actor no tiene el deber de alegar la prescripción de la potestad disciplinaria en vía administrativa de previo a acudir a la vía judicial. Procede alegar la prescripción con la interposición de la demanda. Prescribió el poder disciplinario de la empleadora. Una vez puestas en conocimiento las faltas al órgano correspondiente, la apertura del proceso disciplinario debe iniciarse dentro del término de un mes. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03421 - 2022)

- **RESUMEN:**

En el particular, alega la parte demandada que la prescripción debió ser agotada por el accionante en vía administrativa para poder acudir al proceso judicial.

Ante lo dispuesto la Sala II indica dos cosas:

1. No es necesario que la persona trabajadora tenga que agotar en vía administrativa la prescripción de la potestad disciplinaria del patrono.

Luego, **en materia laboral no existe norma alguna que prevea la exigencia planteada por la parte recurrente; y, por el contrario, el numeral 460 del Código de Trabajo, además de indicar claramente que el agotamiento de la vía administrativa es facultativa**, entre otros aspectos, también dispone :“*En caso de que se opte por el agotamiento, una vez agotada la vía administrativa, se podrán demandar o hacer valer todos los derechos que le puedan corresponder al demandante, derivados de la conducta administrativa o del acto o los actos a que se refiere la impugnación o demanda, aunque expresamente no se hayan mencionado en la gestión administrativa*” (énfasis suplido). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03421 - 2022)

2. El poder disciplinario del patrono se encontraba prescrito, ya que, desde el conocimiento de los hechos por parte del órgano competente, este tenía la potestad de iniciar el procedimiento disciplinario.

La sentencia de instancia consideró que la potestad disciplinaria prescribió porque transcurrió más de un mes entre el 27 de noviembre de 2018, fecha en la que el Jefe del actor reportó las últimas ausencias y el 5 de marzo de 2019, cuando se dio apertura al proceso disciplinario. Para la parte demandada, como las incapacidades fueron presentadas hasta el 4 de marzo de ese año, expirado el plazo previsto en el numeral 81 del CT, la acción disciplinaria no prescribió. Sin embargo, su alegato carece de asidero legal, porque de la norma citada que rige el caso, se desprende que **una vez puestas en conocimiento las faltas al órgano correspondiente, la apertura del proceso disciplinario debe iniciarse dentro del término de un mes**. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03421 - 2022)

21. RESOLUCIÓN: N.º 03288 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “El proceso especial de protección no es para ventilar si la prescripción de la potestad sancionatoria transcurrió o no. Lo demandado excede el marco regulatorio de este proceso sumarísimo.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03288 - 2022)

- **RESUMEN:**

Como ya lo ha sostenido la Sala II en resoluciones anteriores (ya citadas), el proceso especial de protección y violación del debido proceso de acuerdo con el numeral 540 del CT, no es la vía correspondiente para alegar la prescripción de la potestad disciplinaria, dice:

El artículo 540 del Código de Trabajo, en forma expresa, en lo de interés estipula: “

Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas. /Se encuentran dentro de esa previsión: /1) Los servidores y las servidoras del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento. /2) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal. (...) /La tutela del debido proceso podrá demandarse en esta vía, cuando se inobserve respecto de las personas aforadas a que se refiere este artículo. /También, podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él.” Con base

en la norma transcrita, resulta fácil concluir que el **procedimiento sumarísimo y especial que ahí se regula, está previsto para constatar, de manera ágil, la violación de fueros especiales, de procedimientos, formalidades o autorizaciones debidamente previstos en favor de las personas trabajadoras, o bien la discriminación sufrida en el trabajo o con ocasión de él.** Esto muestra que **no es un escenario para ventilar la disconformidad sobre si la prescripción de la potestad sancionatoria transcurrió o no.**

22.RESOLUCIÓN: N.º 03054 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** MEP
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No operó la prescripción de la potestad disciplinaria de la administración. Plazo de tres días del artículo 57 del reglamento autónomo de servicios del MEP no es perentorio o fatal. Si bien es claro que no se respetó el plazo indicado, el mismo únicamente procura dar celeridad al trámite administrativo de la falta, y por tanto, se trata de uno no preclusivo, por lo que su inobservancia no acarrea ninguna sanción procesal. Casos en los que la sanción a imponer sea el despido, aun tratándose de faltas de mera constatación, debe necesariamente instruirse el procedimiento administrativo disciplinario. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03054 - 2022)

- **RESUMEN:**

Del análisis identifica esta Sala II, la aplicación de dos normativas alegadas por el actor, siendo el numeral 414 del CT y el artículo 57 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Educación Pública.

Expone la Sala II que el plazo de prescripción dado por el CT fue respetado, por cuanto desde que se tuvo conocimiento de las faltas del trabajador se inició la investigación preliminar. Seguidamente, al órgano decisor tener la información correspondiente a las faltas del trabajador, decide iniciar el procedimiento disciplinario, sancionando al trabajador dentro del mes correspondiente. De igual manera, ante la inconformidad del accionante con la realización de una

investigación preliminar siendo la falta cometida de carácter evidente, la Sala II indica que, cuando la falta es de mera constatación, pero esta supone una sanción grave al trabajador como el despido sin responsabilidad patronal, es necesario la aplicación de un procedimiento administrativo disciplinario:

Pero, el caso bajo examen, **en vista de la gravedad de la sanción a que se enfrentaba el actor –despido-, debió otorgársele el debido proceso, esto es seguir el proceso disciplinario pertinente** que, en todo caso, no es un tema en discusión, pues la demandada siguió el procedimiento correspondiente para arribar a la sanción que le impuso. Sobre este tema, **la Sala Constitucional ha reiterado que, en aquellos casos en que la sanción a imponer sea el despido, aun tratándose de faltas de mera constatación, debe necesariamente instruirse el procedimiento administrativo disciplinario.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03054 - 2022)

Ahora bien, la controversia de la aplicación con el artículo 57 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Educación Pública, data en que se dispone un plazo de tres días para que el jefe comunique al Departamento de Personal las faltas cometidas que ameriten suspensión o despido, empezando a correr los tres días desde que se tuvo conocimiento de las faltas o estas se produjeron. Siendo esto así, el actor alega que debido a que se incumplieron los tres días para comunicarle al Departamento las faltas cometidas por su persona, la potestad disciplinaria se encuentra prescrita, ya que el plazo de un mes que demarca el numeral 414 del CT rige desde el conocimiento de los hechos, pero debido al plazo marcado por Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Educación Pública, independientemente de si el órgano competente conociera o no de las faltas, tenía que empezar a correr la prescripción pasado los tres días hábiles desde el conocimiento de las faltas.

La Sala II indica que, si bien del análisis se puede extraer que el plazo dispuesto en el numeral 57 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Educación Pública se incumplió, este no es un plazo perentorio, por lo que su incumplimiento no configura prescripción alguna, léase:

En relación con este hecho, la parte actora alega el incumplimiento de lo dispuesto en artículo 57 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Educación Pública, n.º 5771-E. Dicha norma estipula que:

Los jefes están obligados a comunicar al Departamento de Personal, las faltas cometidas por sus empleados, cuando éstas ameriten la suspensión o despido. Dicho informe deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles posteriores a aquel que cometió la falta o al día en que se conocieron los hechos correspondientes.

El accionante reclama que la Directora del Liceo [Nombre 002], tuvo conocimiento de la falta cometida desde el 24 de mayo del 2018, sin embargo, injustificadamente esperó hasta el 5 de junio para informar a la Unidad de Trámite Rápido del Departamento de Personal del MEP, incumpliendo con el plazo de 3 días que regula la norma transcrita. **Sobre este aspecto, sí bien es claro que no se respetó el plazo indicado, la norma aludida no contempla que ese plazo de tres días sea perentorio o fatal; el mismo únicamente procura dar celeridad al trámite administrativo de la falta, y por tanto, se trata de uno no preclusivo, por lo que su inobservancia no acarrea ninguna sanción procesal.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03421 - 2022)

23.RESOLUCIÓN: N.º 02776 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Despido justificado. Los hechos atribuidos al actor (reportar herramientas o equipo como robados o extraviados para posteriormente facilitarlos con fines ilícitos), fueron debidamente demostrados y lo suficientemente graves para justificar su separación del puesto. No prescribió la potestad disciplinaria para despedir al demandante con justa causa. Plazo del artículo 603 del CT anterior a la reforma inicia su contabilización a partir de que el funcionario encargado de dictar el acto es informado de las conclusiones de las pesquisas. Lapso en el cual se lleva a cabo la investigación preliminar no puede correr ningún plazo de

prescripción. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02776 - 2022)

- **RESUMEN:**

Como ya lo ha indicado la Sala II en diferentes resoluciones (ya citadas), la realización de la investigación preliminar necesaria configura la interrupción del plazo de prescripción, hasta que sus hallazgos sean puestos en conocimiento del órgano competente para decidir o no abrir el procedimiento disciplinar administrativo.

Esta Sala no en pocas oportunidades ha considerado que en el caso de instituciones donde deba realizarse un **procedimiento anterior al despido**, el plazo del artículo citado **inicia su contabilización a partir del instante en el que el funcionario encargado de dictar el acto ha sido informado de las conclusiones de las pesquisas**. (...) En efecto, **la demandada debía realizar sus propias averiguaciones para precisar aquellos hechos que podrían constituir una falta laboral e individualizar a los trabajadores involucrados (lapso en el cual no puede correr ningún plazo de prescripción)** lo que suponía un análisis detallado y minucioso, toda vez que una simple sospecha no podía servir de fundamento para que la demandada se aventurara a aplicar una sanción por lo sucedido. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02776 - 2022)

Ahora bien, hay voto salvado sobre la prescripción, indicándose, por el contrario, que sí transcurrió el plazo mientras se realizaba la investigación previa al procedimiento disciplinar; las investigaciones preliminares innecesarias no pueden generar interrupción al mes establecido por el número 414 del CT sobre la potestad disciplinaria del patrono. Del análisis se extrae que la investigación no era necesaria para decidir o no abrir el debido procedimiento, véase el razonamiento:

Por ende, debemos remitirnos a los datos y la información con la que se contaba a esa data (11 de marzo de 2015), día en el que se interpuso una denuncia en la Subdelegación Regional La Unión, porque ese día, en Villas de Ayarco, San Diego de La Unión de Tres Ríos, fueron ubicados tres sujetos que se encontraban realizando trabajos ilícitos de carácter eléctrico por la

zona, ellos fueron detenidos en el sitio por agentes del Organismo de Investigación Judicial y al hacérseles la requisa respectiva de los artículos y herramientas que portaban en el vehículo, así como las halladas dentro de la casa, se pudo determinar que habían materiales y herramientas propiedad de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, como por ejemplo medidores. Se estableció que el grupo trabajaba con colaboración de funcionarios de la CNFL, toda vez que en las cosas encontradas había un casco azul con el logo de la CNFL y con “pilot” escrito en apellido [Nombre 001] en la parte interna, por lo que al ser indagado una de las personas detenidas -el señor [Nombre 003]- identificó al demandante como el cabecilla de la banda.

De lo expuesto se colige que no era necesario hacer una investigación preliminar, pues desde el 11 de marzo de 2015, el empleador tenía conocimiento de los hechos y al actor como responsable, precisamente por eso impuso la medida cautelar de suspensión. Aunado a ello, se aprecia que el 18 de marzo de 2015, la Asesoría Jurídica recibió el informe del Área de Investigación de Seguridad de la demandada en el que se concretaban los hechos imputados al actor, sea “usurpación de autoridad”, por lo que en ese momento ya podían realizar el traslado de cargos correspondiente, pues, sin lugar a dudas se contaba con la información necesaria para hacerlo, sin necesidad de realizar una investigación preliminar.

Es por esta razón, que a mi criterio no es aceptable la tesis de la demandada, en cuanto a que fue hasta el 24 de abril de 2015, cuando se tuvo por concluida la investigación preliminar y se solicitó al Jefe del Área de Averías de la Unidad Ampliaciones y Mantenimiento del Sistema de Distribución (donde laboraba el actor), que comunicara la falta cometida, como inicio del procedimientos disciplinario, que comenzaba a correr el plazo del mes para iniciar el procedimiento disciplinario con la emisión del traslado de cargos. La normativa aplicable es clara al establecer que es a partir de que fueron conocidos los hechos, los que en este caso, se conocieron el 11 de marzo de 2015, siendo que en esa fecha la demandada ya había sido impuesta de los hechos atribuidos al actor. Por ello, estimo que

la investigación preliminar realizada, lamentablemente, solo tuvo como consecuencia que prescribiera la potestad disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02776 - 2022)

24. RESOLUCIÓN: N.º 02639 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** IMPRENTA NACIONAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No se puede invocar la prescripción de la potestad disciplinaria en un proceso de esta naturaleza. Por su “carácter sumario está diseñado para demandar la tutela en el caso de la violación de fueros especiales, del debido proceso y la discriminación, con ocasión de sanciones disciplinarias aplicadas a las personas trabajadoras.” Se advierte que, aunque no es el caso en que nos encontramos, por vía de excepción, la accionada sí podría alegar la prescripción como defensa contra la acción. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02639 - 2022)

- **RESUMEN:**

En este proceso, el trabajador alega que fue despedido mientras estaba protegido por un fuero sindical, por lo que junto con dicha alegación señala que en el proceso transcurrió una prescripción del procedimiento, pues pasó más de un mes desde que se le notificó el inicio de la gestión de despido. Sobre esta línea, la Sala segunda explica que **la pretensión de prescripción como acción, no se puede invocar en un proceso de protección de fueros especiales, pues esa pretensión corresponde a una de un proceso ordinario y no de un sumario:**

Si bien es cierto este fue un hecho argumentado en la demanda, y sobre el cual se pronunció el juzgador de instancia, no es una pretensión propia de este tipo de procesos, pues no encuadra en los supuestos contemplados en el numeral 540 del Código de Trabajo, debido a que la prescripción de esa potestad, alegada como acción, no se relaciona con la eventual violación del fuero especial de protección que se dijo que cubría al actor, tampoco con la tramitación de los procedimientos a que se dijo que tenía derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas, ni algún tipo de

discriminación; incluso en el recurso se indica que este proceso se interpuso por violación a una garantía procesal en relación al fuero sindical que se alega que cubre al demandante. La prescripción de la potestad disciplinaria no se puede invocar como pretensión en un proceso de esta naturaleza, el cual por su carácter sumario está diseñado para demandar la tutela en el caso de la violación de fueros especiales, del debido proceso y la discriminación, con ocasión de sanciones disciplinarias aplicadas a las personas trabajadoras. La petición de declaratoria de la prescripción de la potestad de despedir como se alegó, y se reitera en el recurso, corresponde a la vía ordinaria, aunque es prudente advertir que, en procesos de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso, sí se puede alegar la prescripción por la vía de la excepción, cuando se demanda una tutela que, a juicio de la parte accionada, está extinta por el paso del tiempo, es decir, como defensa contra la acción. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02639 - 2022)

25. RESOLUCIÓN: N.º 02360 – 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No transcurrió el plazo previsto para la prescripción de la potestad disciplinaria. El plazo de prescripción no corre mientras el caso se encuentre en la Junta de Relaciones Laborales, cuando dentro del proceso resulta imperativa su intervención. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02360 - 2022)

- **RESUMEN:**

El actor alega que transcurrió el plazo de prescripción, ya que la investigación preliminar estuvo cinco meses detenida en la Junta de Relaciones Laborales por causas imputables a la administración, acusando abandono; la Junta se pronunció el 11 de mayo de 2018, pero no fue hasta 5 meses después que elevó el asunto al Órgano competente.

La Sala II analiza la situación con el ordinal 414 del CT y el artículo 70 de la Convención Colectiva del Banco Nacional de Costa Rica. En aplicación del artículo 70 citado, razona la Sala II que la misma no se incumplió, ya que el asunto se encontraba en conocimiento de la Junta de Relaciones de Trabajo y mientras esta no se pronuncie, es decir; no ponga en conocimiento al órgano competente, el plazo de prescripción se encuentra interrumpido, véase:

El artículo 70 convencional, en lo conducente, dispone: “... Desde el momento en que se someta un asunto a conocimiento de la Junta de Relaciones de Trabajo y mientras ésta no se pronuncie, toda prescripción queda interrumpida”. Por esa razón, no puede entenderse, según lo pretendido por la parte actora, sancionarse a la empleadora con la extinción de la potestad disciplinaria, pues **mientras el expediente administrativo estuvo en la Junta no tuvo posibilidad alguna de emitir pronunciamiento sobre el caso.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02360 - 2022)

Ahora bien, indica la Sala II, sobre “el argumento de que el atraso de la Junta entre su pronunciamiento y su elevación 5 meses después al Órgano competente” no se puede tomar como un atraso achacable a la administración, ya que la Junta de Relaciones Laborales no es un órgano de la administración debido a su estructura de empleadores y trabajadores en parte iguales:

Como se explicó, **ese órgano tiene una conformación bipartida (parte empleadora y trabajadora en igual proporción) y, por eso mismo, no se puede considerar como parte de la administración del demandado.** Así las cosas, con base en la disposición normativa según la cual la prescripción no es aplicable cuando “el procedimiento se paralice o detenga por culpa atribuible exclusivamente a la parte empleadora”, no es posible considerar que el término de la prescripción de un mes transcurriera mientras el caso estuvo en el mencionado órgano paritario, debiendo advertirse que el tiempo transcurrido entre **el momento en que la Junta se pronunció y aquel en que elevó el asunto a la Gerencia General, no puede considerarse un atraso imputable al demandado, porque el órgano competente para**

tomar la decisión no estaba en posibilidad real de conocer el criterio de la referida Junta y de tomar la decisión correspondiente. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02360 - 2022)

Una vez superado ese argumento, aplicando el 414 del CT, lo que interesa es analizar cuánto tiempo transcurre desde que el órgano competente fue puesto en conocimiento de los resultados de la investigación y la recomendación de la Junta de Relaciones Laborales; expresando la Sala II que el órgano competente aplicó la sanción correspondiente dentro del mes previsto, por ende, la potestad disciplinaria no se encontraba prescrita, véase lo dicho:

Por esas razones, lo importante, a los efectos del inicio del término para la prescripción de la potestad disciplinaria del Banco, no podía ser el momento del pronunciamiento de la Junta sino el de **la comunicación, toda vez que el acto de la Junta solo podría considerarse con efectos para el empleador a partir de la comunicación al órgano competente para resolver**. De este modo, como lo explicó la persona juzgadora, entre el momento en que el proceso llegó a la Gerencia General y esta tomó la decisión de despedir al accionante, no transcurrió el plazo previsto para la prescripción de la potestad disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02360 - 2022)

En síntesis, el trabajador acude a la Sala II, y alega que la potestad disciplinaria de su empleador prescribió, pues el órgano director del procedimiento emitió su dictamen de investigación, pero transcurrieron cinco meses para que lo pusiera en conocimiento del órgano decisor; en la resolución la Sala II no le da la razón al actor, pues señala que la prescripción comienza a correr desde que el dictamen final de investigación es puesto en conocimiento de la instancia que puede decidir sobre el despido. Al respecto, cita varios fallos de asuntos similares:

Del mismo modo, en la sentencia n.º 182 de las 9:20 horas, del 14 de junio de 1995, indicó: “ *En otras oportunidades, ya la Sala ha considerado que no puede operar la prescripción mientras la Junta de Relaciones Laborales conoce de un asunto determinado y se requiera del respectivo*

pronunciamiento, no sólo porque se violentaría el trámite previsto de la Convención Colectiva que rige, sino también porque con semejante actitud se culparía a la administración de la negligencia o de la impericia de quienes integran la Junta de Relaciones Laborales; amén de que debe recordarse que, en la misma, se encuentran representados los intereses tanto de patronos como de trabajadores (ver resolución de N.º 214, de las 10:00 hrs, del 1-10-93).- De manera que si se previó el procedimiento indicado, se inhibe a la administración de tomar decisiones que puedan afectar a los trabajadores mientras dura el trámite indicado; porque si la administración hubiere despedido sin escuchar el dictamen de la Junta, aquel despido hubiera sido injustificado y violatorio de los acuerdos tomados en la Convención Colectiva.- También debe tenerse presente que, el Reglamento de Junta de Relaciones Laborales, acordado entre el INCOFER y los sindicatos de dicha entidad establece, en su artículo 18, que mientras los asuntos estén siendo ventilados ante la citada Junta, no les corre el plazo de prescripción; de ahí que no se comparta el criterio de la sentencia del Tribunal Superior cuando manifiesta que la norma reglamentaria citada, no puede prevalecer sobre la Convención. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02360 - 2022)

26. RESOLUCIÓN: N.º 01989 – 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** UNIVERSIDAD NACIONAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad disciplinaria. Plazo aplicable es el del artículo 603 del anterior CT. El despido sin responsabilidad patronal del demandante se dispuso más de tres meses después de que el órgano competente estuvo en posibilidad de hacerlo. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01989 - 2022).

- **RESUMEN:**

Desde el punto de vista teórico esta sentencia es muy enriquecedora, pues aborda varias temáticas; la discusión del caso radica en la alegación de la prescripción de la potestad disciplinaria por la no ejecución en de la sanción correspondiente en el plazo adecuado para ello. El accionante acude a la Sala II en casación del fallo, pues se le pretende aplicar un plazo de prescripción especial mayor al fijado 414 del CT; en específico, el plazo que se le pretendía aplicar era el del artículo 43 de la LGCI, y el 44 de la LCCEIFP, las cuales remiten al artículo 71 de la LOCGR.

En esa línea, la Sala II en una autorreferencia recalca lo que en otras sentencias ya ha explicado referente a los parámetros de ese régimen especial de prescripción, por lo que enfatiza que ese régimen de prescripción ampliada se aplica en los casos en los que se discuta responsabilidad de funcionarios que ejercen las competencias especiales de dichas leyes, esto es que manejan fondos públicos, y que a su vez infrinjan las normas de la LOCGR o de la LGCI:

En relación con la aplicación de esta disposición, esta sala ha explicado: “

Del texto resaltado se extrae que **el plazo ampliado que prevé dicha norma resulta de aplicación cuando el o la funcionaria pública incurren en las infracciones previstas en esa ley específica o bien en las que contempla el ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública se entiende**, según lo regulado en los artículos 1° y 8 de la Ley Orgánica relacionada. La Contraloría General de la República ejerce control sobre los entes y órganos que integran la Hacienda Pública, sin perjuicio de la regulación facultativa que puede desplegar respecto de otros entes. Ahora bien, de conformidad con el artículo 8 ídem 'La **Hacienda Pública** estará constituida por los **fondos públicos**, las potestades para percibir, administrar, custodiar, conservar, manejar, gastar e invertir tales fondos **y las normas jurídicas, administrativas y financieras, relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control interno y externo y la responsabilidad de los funcionarios públicos**'... De conformidad con dicho numeral, la Hacienda Pública está constituida por dos componentes esenciales: **a)** los fondos públicos (y todo lo relacionado con

su manejo) y **b)** las normas jurídicas de carácter administrativo y financiero relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control –tanto externo como interno- y la responsabilidad de las y los servidores públicos en esas materias. La ley se encarga de definir lo que ha de entenderse por fondos públicos y también por ordenamiento de control y fiscalización superiores, que son los términos expresos que contempla el artículo 71 relacionado. Así, en el canon 9 se definen los fondos públicos como todos aquellos '...recursos, valores, bienes y derechos propiedad del Estado, de órganos, de empresas o de entes públicos'. El numeral 10 siguiente, por su parte, señala: 'El ordenamiento de control y de fiscalización superiores de la Hacienda Pública comprende el conjunto de normas, que regulan la competencia, la estructura, la actividad, las relaciones, los procedimientos, las responsabilidades y las sanciones derivados de esa fiscalización o necesarios para esta. Este ordenamiento comprende también las normas que regulan la fiscalización sobre entes y órganos extranjeros y fondos y actividades privados, a los que se refiere esta Ley, como su norma fundamental, dentro del marco constitucional'. Ese ordenamiento de control y fiscalización tiene como finalidad primordial '...garantizar la legalidad y la eficiencia de los controles internos y del manejo de los fondos públicos en los entes sobre los cuales tiene jurisdicción la Contraloría General de la República, de conformidad con esta Ley' (artículo 11, ídem). Estos últimos numerales deben leerse en concordancia con lo estipulado en el artículo 8 citado, que expresamente incluye como parte del ordenamiento de control y fiscalización a la normativa relacionada con el proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control interno y externo y la responsabilidad de los funcionarios públicos en esas materias, que sin duda son normas que tienden a velar por la legalidad y la eficiencia no solo de los controles internos sino también por el manejo eficiente y apegado a la ley de los fondos públicos. **Así, no es cualquier falta cometida por un servidor o servidora pública la que da lugar a la aplicación del artículo 71 ídem. Son únicamente las faltas cometidas por las personas que desempeñan una**

función pública en el ejercicio de esas especiales competencias (manejo de los fondos públicos) y que infrinjan ya sea las regulaciones de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República o de ese ordenamiento de control y fiscalización (normativa sobre proceso presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo, responsabilidades en esa materia) las que dan lugar a una ampliación del plazo para el ejercicio de la potestad disciplinaria. En resumen, el período para sancionar las acciones u omisiones contrarias a esas regulaciones específicas, **que pueden ocasionar un manejo ineficiente o ilegal de los fondos públicos**, es mayor que el genérico previsto en el numeral 603 del Código de Trabajo, pues en tales supuestos debe aplicarse el de cinco años que contempla aquella norma particular, que sin duda busca tutelar un interés público de gran trascendencia, **cual es el manejo transparente de los fondos públicos**". (Varios de los destacados se agregaron). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01989 - 2022).

Si bien la cita es extensa, hemos considerado importante que el lector de este trabajo de graduación conozca el texto de la resolución, pues es una cita que se referencia en diferentes votos de la Sala Segunda, y que aclara temas esenciales alrededor del plazo de prescripción especial de la LOCGR.

Por otra parte, la resolución aporta una explicación detallada de los distintos momentos en los cuales es posible aplica el plazo de prescripción, distingue entre:

- El plazo para comenzar el procedimiento administrativo desde que se tiene conocimiento de los hechos: un mes.
- El plazo de prescripción dentro de la investigación preliminar (dentro de las pesquisas: **este plazo es muy poco conversado o señalado en la jurisprudencia, hasta este punto no se ha encontrado otro voto (además del voto del 2011 al que hace referencia este) que hable de la**

prescripción del procedimiento administrativo en la etapa de investigación si este se paraliza por un mes.

- El plazo para que el órgano decisor tome adopte la sanción recomendada: el cual es de un mes y comienza a correr desde que se le puso en conocimiento de lo obtenido de la investigación.

La sentencia de referencia lo explica así:

*A ese tenor, es relevante traer a colación lo explicado en la sentencia 953, dictada a las 10:35 horas del 18 de noviembre de 2011. En dicho fallo se sostuvo: “Llegados a este punto, conviene distinguir entre varios momentos en que se puede presentar la prescripción. **El primero consiste en que el procedimiento administrativo tiene que empezar dentro del mes a partir de que se tenga conocimiento de los hechos. Luego, ya comenzada la pesquisa, si esta se paraliza injustificadamente por más de un mes, se produce la prescripción. Lo mismo ocurre si, concluida la investigación e instruido el expediente por el órgano instructor, el decisor no adopta el acto final dentro del mes siguiente a que esté en posibilidad de hacerlo (al respecto revítese nuestro fallo n.º 938-05).** Es importante tener presente que el conocimiento patronal de la irregularidad que da inicio al cómputo de la prescripción es aquel que sea calificado, es decir, que no resulte superficial o genérico, o sea el mero rumor o comentario general, sino que debe ser preciso, exacto y cierto, particularmente cuando el tipo de falta es poco clara y requiere de una investigación preliminar o de un estudio de auditoría para determinar si existe mérito suficiente para abrir una causa disciplinaria (sobre este tema véanse las sentencias de este Despacho n.º 450-05 y 725-07). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01989 - 2022).*

27. RESOLUCIÓN: N.º 01678 – 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No transcurrió el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria (un mes). Cómputo cuenta a partir del momento en que el resultado de la investigación es puesto en conocimiento de la persona u órgano competente para resolver. (artículo 603 del anterior CT) (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01678 - 2022)

- **RESUMEN:**

La parte actora expresa que su despido fue improcedente, por cuanto había fenecido el tiempo de un mes establecido en el artículo 603 del antiguo CT. Agrega, que este plazo fue sobrepasado; tanto antes de la apertura del procedimiento administrativo como durante su tramitación.

Del análisis, la Sala II razona que se respetó el plazo para iniciar la investigación preliminar. Asimismo, debido a que en este caso la Junta de Relaciones Laborales conoció sobre la investigación, como ya lo ha reiterado esta Sala II; mientras el proceso este siendo conocido por la Junta, el plazo de prescripción se encuentra interrumpido. Una vez que la recomendación de la Junta y los resultados de la investigación fueron informados al órgano competente, indica la Sala II que realizó la sanción dentro del mes correspondiente, por lo que el plazo de prescripción no acaeció sobre la potestad disciplinaria, véase:

En este caso concreto, **la Comisión Preliminar asignada para realizar la investigación preliminar, en la sesión ordinaria n.º 17-2010, celebrada el 14 de mayo de 2010, dispuso “... recomendar la instauración de un Órgano Director del Procedimiento por responsabilidad disciplinaria y civil a fin de determinar la verdad real de los hechos supuestamente acaecidos en este caso. Para tales efectos la investigación será contra el funcionario: [Nombre 001], ...”** y procedió en ese mismo acto al nombramiento del Órgano Director, conformado por tres miembros titulares y dos suplentes. **Dicho acuerdo de la Comisión Preliminar fue comunicado al Órgano Director mediante oficio CP-097-2010 del 19 de mayo de 2010 (imágenes 169 – 170, expediente electrónico del Juzgado).** Antes de que transcurriera el plazo de un mes, en fecha 14 de junio de 2010, el Órgano Director del procedimiento dictó **“Auto de inicio y traslado de cargos”**, mismo que le fue notificado al señor [Nombre 001] el 18 de junio de 2010 (imágenes

160 a 165 y 166, *ídem*). Posteriormente, **finalizada la valoración realizada por la Junta de Relaciones Laborales, según se colige del oficio JRL-203-2012, el caso fue trasladado al Sub Gerente de Negocios, en fecha 15 de junio de 2012, para el dictado del acto final (imágenes 45 - 48, expediente electrónico del Juzgado)**. Sin embargo, en apego a la normativa convencional, el sub Gerente envió el asunto en consulta al Proceso de Consultoría Jurídica, para realizar el control de juridicidad. A pesar de dicha circunstancia, **la decisión final se adoptó el 3 de julio del 2012** y así se desprende el oficio n.º SGN-761-2012 (imágenes 28 - 29, *ídem*). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01678 - 2022)

28.RESOLUCIÓN: N.º 01174 – 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No hubo prescripción de la potestad disciplinaria del municipio. El despido del actor se dispuso dentro del plazo legal, fue la ejecución la que se postergó más allá de un mes, por lo que, en el caso, solo podía aplicarse el plazo de caducidad, que no transcurrió, pues es de un año contado a partir de la firmeza del acto por el cual se dispuso el despido. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01174 - 2022)

- **RESUMEN:**

Esta resolución sirve como una referencia práctica entre la diferenciación de casos en los que se aplica la caducidad de la potestad disciplinaria, y los que se refieren a la prescripción de esta: En el caso concreto se explica que el actor demandó a la Municipalidad pues consideró que se superó el plazo del mes para aplicar el despido desde que el alcalde fue comunicado de lo recabado por el órgano instructor del procedimiento.

En esa línea, el actor señaló que el alcalde tardó más de un mes en despedirlo; sin embargo, la Sala II aclaró que dicho plazo no aplicaba, pues el alcalde si había comunicado el despido dentro del mes que correspondía, lo que faltaba era la ejecución del dicho despido.

Por ello, en cuanto al tema de la ejecución de la sanción adoptada, el que aplica no es un plazo de prescripción del artículo 414 del CT, sino uno de caducidad de un año del artículo 415 del CT: Aunque la parte actora ha pretendido que se aplique el término mensual, está claro que nunca adujo el transcurso de ese plazo, sino que los hechos están referidos al tiempo cursado entre la decisión del despido y la fecha de su ejecución, supuesto fáctico que está regulado, como bien lo indicó el Juzgado, en el artículo 415 siguiente. (...) Como se dijo, la situación fáctica desarrollada en la demanda como la causa petendi, lleva a concluir, sin ninguna duda, que el artículo 414 del Código de Trabajo, cuya aplicación pretende la parte actora, no la regula. Por consiguiente, esa norma no es aplicable al caso. Los supuestos de hecho se adecuan al contenido del canon 415 ídem, que precisamente establece el plazo con el que cuenta la parte empleadora para ejecutar una sanción acordada conforme a derecho. En ese sentido, el despido del actor se dispuso dentro del plazo legal, según se hizo ver. Fue la ejecución la que se postergó más allá de un mes, pues el servidor continuó laborando para la demandada después de haberse adoptado la sanción. Quedó claro que esta se dispuso con efectos a partir del 26 de mayo, mas no se concretó sino hasta el 29 de junio del 2018. En el caso solo podía aplicarse el plazo de caducidad regulado en esa norma, que no transcurrió, pues es de un año, contado a partir de la firmeza del acto por el cual se dispuso el despido. En ese claro sentido, la norma estipula: “Cuando sea necesario seguir un procedimiento y consignar las sanciones disciplinarias en un acto escrito, la ejecución de las así impuestas caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto”. A la luz de la disconformidad planteada, debe indicarse que no era ni es necesaria una explicación acerca de las diferencias entre las figuras de prescripción y caducidad, en tanto la norma legal estableció la naturaleza del plazo en uno y otro caso. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01174 - 2022)

29.RESOLUCIÓN: N.º 01172 – 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** MH
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Plazo de prescripción de la potestad disciplinaria del patrono (cinco años según el ordinal 71 de la LOCGR). Concepto de fondos públicos. Concepto de ordenamiento de control y fiscalización superiores. Este artículo aplica cuando el o la funcionaria pública incurren en las infracciones previstas en la LOCGR, o bien, en las que contempla el ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública, según lo regulado en los artículos 1° y 8 de la Ley Orgánica relacionada. Ahora bien, de conformidad esta normativa, “la Hacienda Pública tiene dos componentes esenciales: a) los fondos públicos (y todo lo relacionado con su manejo) y b) las normas jurídicas de carácter administrativo y financiero relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control –tanto externo como interno- y la responsabilidad de las y los servidores públicos en esas materias.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01172 - 2022)

- **RESUMEN:**

Esta sentencia, en un sentido similar a la antes citada (N.º 1989 – 2022), pues en ella se hace un análisis de los diversos supuestos en los que se puede aplicar un plazo ampliado de prescripción conforme la LOCGR, la LGCI.

La parte actora expone que acaeció la prescripción de un mes establecido en el numeral 603 del antiguo CT, ya que por la naturaleza de su falta no le era aplicable el ordinal 71 de la LOCGR.

La Sala II argumenta que el recurrente no lleva razón alguna; las faltas que cometió sí se encuadran dentro de la LOCGR; al encargarse el extrabajador del control de aduanas y siendo su falta el requerir dádivas a los viajeros con el objetivo de no pasar sus maletas por el control sin tener que pagar impuestos, se configuró entonces, una infracción manifiesta y grave a los lineamientos de control establecidos por el MH:

que el **plazo ampliado** que prevé dicha norma resulta aplicable cuando el o la **funcionaria pública incurren en las infracciones previstas en esa ley específica,** o bien, en las que contempla **el ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública,** según lo regulado en los

artículos 1° y 8 de la Ley Orgánica relacionada. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01172 - 2022)

El ordinal 8 y 71 de la Ley Orgánica mencionado por la Sala II, reza:

Artículo 8.- Hacienda Pública. La Hacienda Pública estará **constituida por los fondos públicos, las potestades para percibir, administrar, custodiar, conservar, manejar, gastar e invertir tales fondos y las normas jurídicas, administrativas y financieras, relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control interno y externo y la responsabilidad de los funcionarios públicos.**

Respecto a los entes públicos no estatales, las sociedades con participación minoritaria del sector público o las entidades privadas, únicamente formarán parte de la Hacienda Pública los recursos que administren o dispongan, por cualquier título, para conseguir sus fines y que hayan sido transferidos o puestos a su disposición, mediante norma o partida presupuestaria, por los Poderes del Estado, sus dependencias y órganos auxiliares, el Tribunal Supremo de Elecciones, la administración descentralizada, las universidades estatales, las municipalidades y los bancos del Estado. Los recursos de origen distinto de los indicados no integran la Hacienda Pública; en consecuencia, el régimen jurídico aplicable a esas entidades es el contenido en las Leyes que las crearon o los ordenamientos especiales que las regulan.

El patrimonio público será el universo constituido por los fondos públicos y los pasivos a cargo de los sujetos componentes de la Hacienda Pública. Serán **sujetos componentes de la Hacienda Pública,** el Estado y los demás entes u órganos públicos, estatales o no, y las empresas públicas, así como **los sujetos de Derecho Privado, en cuanto administren o custodien fondos públicos por cualquier título,** con las salvedades establecidas en el párrafo anterior. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, 1994)

Artículo 71.-Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las **infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores**, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas:

a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho.

b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio -entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo.

La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo.

Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo.

Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, 1994)

Con respecto a la falta cometida por el funcionario (ya indicada) y una vez citados los artículos necesarios de la LOCGR, indica la Sala II que las faltas atinentes a las responsabilidades sobre el manejo de los fondos públicos se les debe aplicar la prescripción especial de cinco años, como en el presente caso, véase:

son únicamente las faltas cometidas por las personas que desempeñan una función pública en el ejercicio de esas especiales competencias (manejo de los fondos públicos) y que infrinjan ya sea las regulaciones de

la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República o de ese ordenamiento de control y fiscalización (normativa sobre proceso presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo, responsabilidades en esa materia) **las que dan lugar a una ampliación del plazo para el ejercicio de la potestad disciplinaria.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01172 - 2022)

El extrabajador desempeñaba una función pública con especial competencia, tenía la obligación de supervisar el equipaje de los viajeros por el control de aduanas con el debido pago de impuestos. Asimismo, como ya lo indicó la Sala II, su falta infringió la LOCGR y las responsabilidades que poseía en el ordenamiento de control y fiscalización.

En el caso que nos ocupa, analizados los hechos concretos endilgados a la actora y por los que se le despidió (cuya veracidad será estudiada en la próxima consideración), estima esta Sala que **sí se encuadran en las faltas a que se refiere la normativa citada, ya que al encargarse del control de aduanas, tenía que seguir los lineamientos y las normas de control que el Ministerio de Hacienda requiere al respecto.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01172 - 2022)

De acuerdo con todo lo anterior, arguye la Sala II que no acaeció la prescripción sobre la potestad disciplinaria, teniendo la parte patronal el plazo especial de cinco años para sancionar al trabajador, prescripción establecida en el ordinal 71 de la LOCGR.

Por último, es importante retomar algunos conceptos importantes indicados por la Sala II en esta sentencia, como el de los elementos de la Hacienda Pública:

- a. **los fondos públicos (y todo lo relacionado con su manejo) y b) las normas jurídicas de carácter administrativo y financiero relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control – tanto externo como interno- y la responsabilidad de las y los servidores públicos en esas materias.** La ley citada se encarga de definir lo que ha de entenderse por fondos públicos y también por ordenamiento de control y fiscalización superiores, que son los términos expresos que

contempla el artículo 71 relacionado. Así, en el canon 9 se definen los fondos públicos como todos aquellos “...recursos, valores, bienes y derechos propiedad del Estado, de órganos, de empresas o de entes públicos”. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01172 - 2022)

Asimismo, se hace una aclaración sobre el ámbito de aplicación, pues explica que dicha normativa no es exclusiva para los funcionarios de la Hacienda Pública, sino a todos aquellos que incurran en infracciones a alguno de los cuerpos normativos mencionados:

En el voto de esta Sala n.º 1405, de las 9:46 horas del 27 de octubre de 2010, se dijo: “...esa normativa que no está restringida a los funcionarios o servidores de la Hacienda Pública, sino a quienes incurran en las infracciones previstas ya sea en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República o bien en la normativa de control y fiscalización superiores -Ley General de Control Interno-. Ese marco normativo establece los mecanismos de control y fiscalización de la Hacienda Pública, ya sea externos (que realiza la Contraloría) o internos (que lleva a cabo cada entidad, respondiendo precisamente a eso la noción de “control interno”), asignando los responsables de efectuar esa labor de vigilancia y estableciéndoles sanciones administrativas para el caso de que incumplan esa obligación, siendo tales faltas las que prescriben en el plazo de cinco años...”. Ahora bien, la **Ley General de Control Interno estatuye, en su artículo 8, que: “...se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos: /a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal. /b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información. /c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. /d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico”.** En el numeral 9 siguiente señala que el **Sistema de Fiscalización Superior de la Hacienda Pública** a que se refiere la Ley Orgánica de la Contraloría General

de la República estará compuesto por la administración activa y la auditoría interna de los entes y órganos. Asimismo, el establecimiento, mantenimiento, fortalecimiento evaluación del sistema de control interno es responsabilidad del jerarca y titular subordinado (artículo 10); siendo el primero el superior jerárquico con máxima autoridad del órgano o ente y, el segundo, el funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones (ordinal 2). Téngase en cuenta que este último numeral define que la administración activa, desde el punto de vista funcional, se refiere a quien tiene “ la función decisoria, ejecutiva, resolutoria, directiva u operativa de la Administración” y desde la perspectiva orgánica “...el conjunto de órganos y entes de la función administrativa, que deciden y ejecutan...”. Finalmente, esta misma ley en su ordinal 12, establece los deberes del jerarca y de los titulares subordinados, señalando: “En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes: /a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo. /b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades. /c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan. /d) Asegurarse de que los sistemas de control interno cumplan al menos con las características definidas en el artículo 7 de esta Ley. /e) Presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente o el órgano a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la Contraloría General de la República y por los entes y órganos competentes de la administración activa”. Conforme a lo dicho, no es cualquier falta cometida por un servidor o servidora pública la que da lugar a la aplicación del artículo 71 ídem. Son únicamente las faltas cometidas por las personas que desempeñan una función pública en el

ejercicio de esas especiales competencias (manejo de los fondos públicos) y que infrinjan ya sea las regulaciones de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República o de ese ordenamiento de control y fiscalización (normativa sobre proceso presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo, responsabilidades en esa materia) las que dan lugar a una ampliación del plazo para el ejercicio de la potestad disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01172 - 2022)

30. RESOLUCIÓN: N.º 00596 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No acaeció prescripción entre los actos. El plazo de prescripción que tenía la CCSS, en aplicación del numeral 603 del CT, no acaeció, toda vez que entre cada uno de los actos no transcurrió más de un mes, es decir, el procedimiento no estuvo inactivo y la Administración fue diligente en su tramitación. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00596 - 2022)

- **RESUMEN:**

En este caso, la parte actora alega prescripción de la potestad disciplinaria, pues no se le notificó dentro del mes correspondiente de acuerdo con el numeral 414 del CT. Asimismo, alega que la interpretación y aplicación en el cómputo del plazo con el artículo 603 del anterior CT es errónea.

Del análisis, señala la Sala II, es procedente la aplicación del 603 del CT porque la parte patronal realizó el procedimiento disciplinario discutido antes de la Reforma Procesal Laboral.

Ahora bien, razona la Sala II que el plazo de prescripción del artículo 603 del CT no se configuró, ya que no transcurrió más de un mes entre los actos realizados por parte de la administración para dictar la sanción correspondiente y tampoco se abandonó el procedimiento más allá de un mes, véase lo dicho: En este caso, se tiene que el **15 de enero de 2014**,

sucedieron los hechos que se investigaron, el **22 de enero de 2014**, se presentó ante la Dirección General del Hospital Nacional de Niños el “*Informe Final de Resultados de Investigación Preliminar*”. El **22 de enero de 2014**, se dictó y notificó personalmente la medida cautelar previa y accesoria (imágenes 448 a 454 del Tomo I del expediente administrativo). Luego, el **7 de febrero de 2014**, se hizo el traslado de cargos. A pesar de múltiples intentos para notificar al actor, no se logró localizarlo. Por ende, se notificó por Edictos en el Diario Oficial La Gaceta, los días **20, 21 y 24 de febrero de 2014** -en el siguiente considerando se analizará la pertinencia de la notificación por edictos-. **Concuerta la Sala con lo resuelto por el Juzgado en cuanto a que el plazo de prescripción que tenía la Caja Costarricense de Seguro Social, en aplicación del numeral 603 del Código de Trabajo, no acaeció, toda vez que entre cada uno de los actos no transcurrió más de un mes, es decir, el procedimiento no estuvo inactivo y la Administración fue diligente en su tramitación.** El propio actor tenía conocimiento que se estaba tramitando un procedimiento administrativo en su contra, toda vez que tan solo 7 días después de que ocurrieron los hechos, se rindió el Informe de la Investigación Preliminar y se decretó una medida cautelar, que sí le fue notificada de manera personal. **No es verdad, como pretende hacerlo ver quien recurre que entre la fecha de conocimiento de los hechos y el acto de notificación del traslado de cargos, no puede haber más de un mes calendario, ya que como de manera acertada lo ha indicado esta Sala, que una vez iniciada la pesquisa, esta no puede paralizarse por más de un mes, lo que de manera evidente no ha sucedido en este caso.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00596 - 2022)

RESOLUCIÓN: N.º 00425 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE CURRIDABAT
- **Contenido de interés:**

Prescripción de la potestad disciplinaria. Plazo comienza a partir del momento en que el órgano con competencia para iniciar el procedimiento es impuesto del conocimiento de los hechos. La prescripción sanciona la inactividad de la parte en el ejercicio de sus derechos y no puede sancionarse a quien desconoce los hechos que le facultan a ese ejercicio. En la especie, la apertura del procedimiento disciplinario la ordenó el alcalde, con ocasión de los hechos que le fueron puestos en conocimiento. El Órgano Director ordenó la apertura del procedimiento el cual le fue notificado al actor, ese mismo día. De manera que, aunque el jefe del Departamento de Recursos Humanos, tenía conocimiento, semanalmente, de las omisiones de marcas del actor, la prescripción nunca pudo acaecer si entre el conocimiento de esos hechos, por parte del alcalde –órgano que ordenó la apertura del trámite disciplinario- y la notificación al actor, de esa resolución, no transcurrió el plazo de un mes. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00425 - 2022)

- **RESUMEN:**

La parte demandada alega inconformidad con lo resuelto en primera instancia, argumentando que la potestad disciplinaria no se encontraba prescrita, ya que el plazo de un mes empieza a contabilizarse desde que el órgano competente tiene conocimiento de los hechos.

De acuerdo con lo anterior, razona la Sala II que la parte demandada lleva razón; la prescripción no empezó a correr, en el que caso que nos ocupa, desde el momento en que ocurrieron los hechos, ya que el órgano competente para disponer la sanción disciplinaria, siendo este el alcalde, no tuvo conocimiento de los hechos desde el momento en que estos ocurrieron. Señala la Sala II, que el instituto de prescripción para la administración pública busca castigar esa inactividad, es por ello, que no puede prescribir algo de lo que el órgano competente no tiene conocimiento. Asimismo, cuando se habla de órgano competente no es cualquier órgano de la administración, sino aquel que tenga la facultad para aplicar la sanción correspondiente, es por ello que en este caso, a pesar de que el departamento de

recursos humanos tuvo conocimiento de estas faltas desde fechas anteriores, no puede configurarse la prescripción.

Una vez dicho lo anterior por la Sala II, el plazo previsto en el numeral 603 del antiguo CT se respetó en el presente caso, véase las fechas del trámite administrativo:

En la especie, **la apertura del procedimiento disciplinario la ordenó el Alcalde de Curridabat, en resolución AMC-1066-07-2017 de las 11:20 horas del 26 de julio de 2017, con ocasión de los hechos que le fueron puestos en conocimiento mediante oficios RHMC-079-06-2017 y RHMC-091-06-2017, los días 28 de junio y 5 de julio, ambos del 2017** (así consta en las imágenes 5 y 23 del expediente administrativo aportado en CD e imagen 268 del expediente virtual del juzgado). **El Órgano Director ordenó la apertura del procedimiento mediante auto n.º ODFL-01-002-2017 de 10:00 horas de 28 de julio de 2017 el cual le fue notificado al actor, ese mismo día** (ver acta de notificación visible a imagen 35 del expediente administrativo; 296 y 302 del expediente virtual del juzgado). De manera que, **aunque el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, tenía conocimiento, semanalmente, de las omisiones de marcas del actor durante los días 18, 19, 20 y 28 de abril, 5, 26 y 30 de mayo, 13 y 23 de junio de 2017, la prescripción del artículo 414 nunca pudo acaecer si entre el conocimiento de esos hechos, por parte del Alcalde –órgano que ordenó la apertura del trámite disciplinario- y la notificación al actor, de esa resolución, no transcurrió el plazo de un mes dispuesto por ese numeral.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00425 - 2022)

RESOLUCIÓN: N.º 00331 - 2022

- **SUJETO:** EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA SOCIEDAD ANÓNIMA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “no procede la prescripción de la potestad disciplinaria. Si bien transcurrió más de un mes, no se advierte que se trate

de un exceso temporal y poco razonable, ni que haya sido de manera deliberada para atrasar el proceso.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00331 - 2022)

- **RESUMEN:**

El actor alega que hubo prescripción de la potestad disciplinaria, ya que transcurrió más de un mes desde que la asesoría legal de la Junta Directa resolvió su recurso y confirmó la resolución recurrida.

Ante lo anterior, indica la Sala II que no operó el plazo de prescripción de un mes establecido en el antiguo CT, artículo 603. Que si bien la asesoría legal de la junta directiva tardó más de un mes en resolver el recurso de apelación por parte del trabajador ante la resolución, el tiempo excedido fue razonable y no excesivo, véase:

Ese último órgano rechazó el recurso de revocatoria en fecha 23 de marzo de 2010 y elevó el asunto ante el superior. El 5 de abril siguiente se trasladó a la asesoría legal de la junta directiva para que procediera según corresponda. El 6 de abril, el actor adicionó escrito de recurso. Por su parte, la junta directiva resolvió la apelación el 17 de mayo de 2010 y procedió a confirmar la resolución recurrida. Si bien transcurrió más de un mes, no se advierte que se trate de un exceso temporal excesivo y poco razonable, ni que haya sido de manera deliberada para atrasar el proceso. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00331 - 2022)

RESOLUCIÓN: N.º 00997 – 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** INSTITUTO DE DESARROLLO RURAL, el ESTADO, y la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “Plazo de prescripción aplicable es el establecido en el numeral 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República. Falta de razones claras y precisas.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00997 - 2022)

- **RESUMEN:**

En el caso se discute el plazo de prescripción aplicable a un procedimiento administrativo, esto respecto a si se debe aplicar el de un mes señalado por el CT o cinco años respecto a la LOCGR; finalmente la Sala II dispone que el plazo es el de cinco años, ya que en el asunto se estaban investigando faltas contra la Hacienda Pública.

De esa forma, **la Sala II expone la imposibilidad de aplicar dos plazos de prescripción diversos a un mismo asunto, esto como lo pretendía el accionante; señala que el plazo que debe aplicarse a todas las etapas del proceso -sea instrucción, investigación, imposición y ejecución de la sanción- siempre será solo uno, aquel que se ajuste al caso concreto:**

Esos agravios fueron expuestos en la apelación, casi con idéntica redacción a la dada en el escrito del recurso de casación; y el Tribunal los denegó por las siguientes razones: la prescripción no es dable como lo pretende el demandante, es decir, aplicar el artículo 71 para una cosa -instruir el procedimiento administrativo- y el 603 en otra -ejecutar el despido-. El plazo de prescripción aplicable sólo es uno y es el de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, dada la naturaleza de las faltas endilgadas. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00997 - 2022)

Otro elemento interesante del caso concreto radica en el hecho de que el Tribunal de instancia tuvo como válido el procedimiento administrativo que realizó la CGR contra el funcionario, ello sin que mediara la administración activa, ni la respectiva Junta De Relaciones Laborales, toda vez que el asunto se trataba de uno que tenía que ver con la Hacienda Pública.

RESOLUCIÓN: N.º 00941 – 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** ICE
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “PRESCRIPCIÓN DEL EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA. FALTA DE RAZONES CLARAS Y PRECISAS.

RECHAZO DE AGRAVIOS PROCESALES.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00941 - 2022)

- **RESUMEN:**

Un trabajador de una empresa pública del Estado demandó a dicha empresa al pago de sus derechos laborales, además, alegó que la potestad disciplinaria estaba prescrita; en sentencia del Tribunal de Apelaciones se le da la razón, y se condena a la empresa; en casación confirman dicho fallo.

De este caso se puede rescatar la explicación dada por la Sala II, respecto a que el procedimiento de investigación de los hechos para determinar una falta es uno que se exige para las entidades públicas, para las cuales rige el derecho administrativo, y no para las empresas del estado -las cuales se rigen por el derecho privado salvo norma en contrario-, por lo que en el caso de dichas empresas la prescripción comienza a correr desde que se tiene conocimiento de la falta -ello sin la necesidad de un procedimiento administrativo previo- (excepto norma especial en contrario):

De modo que no puede sancionarse con la prescripción si se tiene desconocimiento de la comisión de un hecho anómalo, o bien, la identidad de la o las personas responsables, pues, es evidente que toda sanción tiene un centro de imputación subjetiva, que no existiría en tanto no exista aquella identificación. El punto de partida de la prescripción es entonces el momento en que se tenga conocimiento de los hechos y de sus posibles responsables. Esta regla impera tanto en el sector público como en el privado. **Sin embargo, en el público se debe atemperar porque la Administración está obligada, de previo a la imposición de la sanción, a respetar el debido proceso administrativo. El debido proceso en esa sede no es solo una garantía de la persona trabajadora, sino, también, le permite a la entidad patronal lograr una mayor certeza del que será el fundamento fáctico de su decisión: la verdad real. Por eso se ha dicho que en el caso de las entidades públicas, cuyo ejercicio disciplinario está**

condicionado al cumplimiento previo del debido proceso, no basta el conocimiento que tenga la entidad patronal de la comisión del hecho o aún más, de su supuesta autoría. La entidad patronal deberá agotar previamente el contradictorio administrativo y solo entonces, la jerarquía patronal podrá dictar el acto respectivo. Por esa razón, de manera reiterada se ha resuelto que en tales casos, el mes estipulado en el artículo 603 citado comenzará a correr a partir de que el órgano encargado de tomar la decisión esté en posición de adoptarla, es decir, una vez que es impuesto de la conclusión final de la investigación. No obstante, para la resolución de este asunto, debe tenerse presente que, la relación entre la persona trabajadora con las empresas públicas del Estado, como lo es el demandado, están, en principio, regidas por el Derecho Laboral Privado. Este caso, no es la excepción, por cuanto, se tuvo por demostrado que el actor fue contratado para realizar labores de construcción en el Proyecto Hidroeléctrico Reventazón, como un obrero común (hechos probados identificado con los números 1 y 3 de la sentencia de primera instancia prohijados por el fallo de que se conoce). De ahí que, fue contratado al amparo de los numerales 111 inciso 3 en relación con el 112 inciso 2 de la Ley General de la Administración Pública. En ese orden de ideas, a la luz de esas normas, para su remoción, no se le aplica el Derecho Administrativo y, por ende, no se requiere llevar a cabo un debido proceso como garantía de estabilidad en el empleo, salvo la existencia de una norma que lo garantice con tales efectos, la que en estos casos no se ha invocado. Si bien es cierto en este asunto, consta que el llamado “Método para aplicación de procesos disciplinarios y llamadas de atención”, aplicable en todos los proyectos de generación, transmisión eléctrica y otros, en modo alguno, esto implica una garantía de estabilidad, aparte de que sus regulaciones claramente se extrae que todo el procedimiento se debe llevar a cabo dentro del término de un mes desde que se conocieron los hechos, precisamente en atención a lo dispuesto en el numeral 603 del Código de Trabajo (folios 60 a 67).

(SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00941 - 2022)

Del año 2021:

RESOLUCIÓN: N.º 02120 - 2021

- **SUJETO:** TAXIS UNIDOS AEROPUERTO INTERNACIONAL JUAN SANTAMARÍA SOCIEDAD ANÓNIMA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de potestad sancionatoria. Demandado no acreditó momento en que se enteró de la causa del despido. Chofer de taxi, quien fue despedido por supuesta falta de confianza. Se le atribuyó haber participado en una licitación para adjudicación de placas de taxi (mismo objeto de trabajo que su patrono). Aplica el artículo 603 del CT anterior, que otorgaba un mes a los patronos para disciplinar las faltas de las personas trabajadoras, a partir del momento en que se conocen los hechos. La Sala confirma que, “no se sabe con certeza cuándo fue que la demandada tuvo conocimiento de la participación del actor”, y “no se puede partir de una fecha incierta para realizar el cálculo del plazo de prescripción”. Aquella debió “indicar no solo cuándo se dio cuenta, sino, además, cómo y probarlo”. “Por lo tanto, no se cuenta con ninguna otra fecha distinta al día en que el actor presentó la licitación “para iniciar el cómputo de la prescripción”. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02120 -2021)

- **RESUMEN:**

Alegó la parte actora que su despido es improcedente porque la potestad disciplinaria prescribió en el mes establecido por el numeral 603 del antiguo CT; transcurrió más de un mes desde que sucedieron los hechos hasta su sanción.

Por el contrario, la parte demandada a pesar de que alega que no acaeció la prescripción de su potestad disciplinaria, no indica y prueba la fecha en que se tuvo conocimiento de los hechos.

Ante lo anterior, estima la Sala II que el plazo de prescripción debe fijarse desde el momento en que ocurrieron los hechos que fundamentaron el despido, los cuales sí indicó el extrabajador, pero la parte patronal no probó cuando y como se tuvo conocimiento de los hechos indilgados a su acción disciplinaria. Véase:

El señor [Nombre 001], presentó su oferta en la licitación el 10 de abril de 2012 (Oficio CTP-VU-2012-0434 del 3 de setiembre de 2012, emitido por el Consejo de Transporte Público, visible a folios 168 a 174). **Fue despedido el 8 de agosto de 2012, es decir, aproximadamente cuatro meses después de haber presentado la oferta.** Insiste la representante de la demandada que en cuanto tuvo conocimiento de la participación del actor, procedió a despedirlo; sin embargo, no se sabe con certeza cuándo fue que eso sucedió. No se puede partir de una fecha incierta para realizar el cálculo del plazo de prescripción. **Debió indicar no solo cuando se dio cuenta, sino, además, cómo y probarlo, pues sería ese el momento en que se encuentra en posibilidad real de ejercer su poder disciplinario y ahí empezaría a contar el cómputo de prescripción;** sin embargo, no lo hizo. Por lo tanto, **no se cuenta con ninguna otra fecha distinta al día en que don [Nombre 001] presentó la licitación para iniciar el cómputo de la prescripción.** No puede considerarse, como lo pide la demandada, que se parta del momento en que se enteró de manera extraoficial que el actor presentó la licitación, pues esa data no se conoce, ya que ni siquiera fue indicada por la accionada. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02120 -2021)

De acuerdo con lo anterior, razona la Sala II que la potestad sí se encontraba prescrita, ya que, desde el momento en que ocurrieron los hechos que motivaron el despido hasta su sanción trascurrieron cuatro meses, excediéndose el plazo establecido de un mes en el ordinal 603 del antiguo CT.

RESOLUCIÓN: N.º 01691 - 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No transcurrió el plazo prescriptivo de la potestad disciplinaria por ausencias injustificadas. El órgano decisor no tenía todos los elementos suficientes para solicitar o instaurar el procedimiento inmediatamente, pues era una práctica administrativa tolerada e incluso beneficiosa para las personas colaboradoras, permitir cambiar los días de ausencia por vacaciones, incluso era también costumbre presentar la solicitud de ese descanso directamente ante el Departamento de Recursos Humanos, y no a las jefaturas, este mecanismo, impedía que el órgano decisor tuviera certeza de que el demandante no había tramitado las vacaciones por la otra vía permitida, lo que justificaba la razonable decisión de pedir previamente a Recursos Humanos la información y por ello el plazo prescriptivo no estaba todavía en curso sino hasta el momento en que Recursos Humanos puso en conocimiento del órgano decisor la información requerida. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01691 - 2022)

- **RESUMEN:**

La controversia surge de la potestad disciplinaria, ya que alega el actor que se encontraba prescrita al transcurrir más de un mes desde que la parte patronal tuvo conocimiento de los hechos que fundamentaron su despido hasta la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

Ante lo dicho, razona la Sala II que las faltas cometidas por el trabajador fueron ausencias al trabajo los días 22, 23, 24, 25, 29 y 30 de agosto de 2016. Que el 29 de agosto de 2016, sus superiores le indicaron de manera telefónica que la práctica aceptada en la empresa de cambiar las vacaciones por los días de audiencias no se podía hacer esta vez, de hecho, se le indicó que volviera al trabajo, pero el trabajador no se reincorporo al trabajo. En una misma línea, el jefe superior inmediato abrió el 26 de septiembre de 2016 el procedimiento administrativo

disciplinario por el ausentismo, es decir; el jefe superior inmediato era el órgano decisor.

Ahora bien, el procedimiento administrativo fue notificado al actor el 5 de octubre, excediéndose el mes, pero indica la Sala II que la prescripción establecida en el 603 del antiguo CT no acaeció porque el órgano decisor no estuvo en facultad de sancionar hasta el 27 de septiembre debido a que existía la práctica de que la parte patronal le permitía a los trabajadores ausentarse y cambiar esos días por vacaciones; para hacer ese trámite existían dos vías, el trabajador ya lo había hecho por una, pero podía recurrir a la otra vía existente, es por ello que el órgano decisor no sabía si el trabajador había gestionado el trámite por esta otra vía también. Siendo esto así, tuvo el órgano decisor que recurrir a Recursos Humanos para conseguir la información correspondiente para valorar el despido. Queda claro que el órgano decisor solo estaba en facultad de sancionar hasta que Recursos Humanos le hubiera brindado esa información y no el 26 de agosto de 2016 como sugiere el trabajador. Véase lo dicho:

Para esta Sala, **ese mecanismo de verificación del trámite o no de vacaciones** directamente en Recursos Humanos, por las prácticas administrativas propias dentro de las oficinas de la demandada, **impedía que el órgano decisor tuviera certeza de que el demandante no había tramitado las vacaciones por la otra vía permitida**, lo que justificaba la razonable decisión de pedir previamente a recursos humanos la información y por ello el plazo prescriptivo no estaba todavía en curso sino hasta **el momento en que Recursos Humanos puso en conocimiento del órgano decisor la información requerida los días 22 y 26 de septiembre de 2016** - ver LSP-1078-2016 del 27 de setiembre de 2016-. Partiendo de esta situación, el **plazo de prescripción de un mes comenzó a correr a partir de esas fechas; el órgano decisor solicitó la apertura del procedimiento administrativo el día 27 de septiembre de 2016, y el auto de apertura del procedimiento le fue notificado al actor el 5 de octubre de 2016, es decir, sin haber transcurrido el plazo prescriptivo.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01691 - 2022)

RESOLUCIÓN: N.º 01642 - 2021

- **SUJETO:** THOMSON REUTERS COSTA RICA SERVICIOS SOCIEDAD ANÓNIMA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No acaeció plazo de prescripción (un mes) de la potestad disciplinaria: fue necesaria una investigación de los hechos que originaron el despido. Esta “Sala ha mantenido el criterio de que cuando una entidad patronal debe cumplir con un determinado procedimiento para determinar la responsabilidad de la persona trabajadora, previo al despido, ya sea por así ordenarlo una ley, norma convencional, reglamento interior o política de la empleadora, o cuando es necesario para constatar el hecho o los hechos mediante estudios o investigaciones, ese plazo de un mes empieza a computar a partir del momento en que el resultado de la investigación es puesta en conocimiento de la persona competente para resolver, en tanto lo que se valora es la posibilidad jurídica para ejercer el poder sancionador y eso ocurre cuando la persona competente para imponer la sanción es puesta en conocimiento de la decisión final”. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01642 - 2021)

- **RESUMEN:**

Se discute la potestad disciplinaria del patrono, según el plazo de un mes establecido en el numeral 603 del antiguo CT. Como ya lo ha reiterado esta Sala II en diferentes resoluciones analizadas, el cómputo de la prescripción empieza a correr en dos momentos: “el primero, desde que se dio la causa de separación o desde que los hechos que justifican la sanción disciplinaria fueron conocidos y el segundo, a partir de que quien toma la decisión final está en posibilidad de hacerlo.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01642 - 2021)

Ahora bien, con respecto al segundo momento que indicó anteriormente la Sala II “estar en posibilidad de hacerlo”, se debe a que el órgano competente para tomar la decisión sobre la sanción debe poseer amplio conocimiento de los hechos que fundamentan la infracción laboral, ya que, si este los conoce pero no tiene amplio conocimiento sobre los mismos o hay incerteza, se tiene la posibilidad de

iniciar una investigación para esclarecer la situación; siendo esto así, el plazo de prescripción empieza a transcurrir cuando los resultados de la investigación son conocidos por el órgano competente, ya que solo en ese momento se puede hablar de estar en posibilidad de decisión.

En este caso, la potestad disciplinaria del empleador no prescribió. Véase que se realizó una investigación para esclarecer las inconsistencias en los reportes de planilla indilgadas a la trabajadora, cabe decir, que no se logró obtener la fecha clara del conocimiento de la infracción por parte de la parte patronal, pero sí la fecha en que se inició la investigación, siendo esta el 30 de mayo de 2017 y finalizó el 6 de junio del mismo año. Asimismo, el despido se dispuso el mismo 6 de junio, dice la Sala II: “Con base en lo anterior, el plazo fatal de prescripción no acaeció, pues está claro que entre la investigación y el despido no transcurrió el término de un mes dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico para estos efectos.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01642 - 2021)

RESOLUCIÓN: N.º 01259 - 2021

- **SUJETO:** ASTRAZENECA CAMCAR COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Acaeció prescripción de la potestad disciplinaria. Transcurrió lapso superior a un mes para que demandada disciplinara las faltas denunciadas contra la actora. Empleada de ASTRAZENECA. Aplican las reglas de prescripción de anteriores a la Ley 9343 (Transitorio II). Se advierte que, al tratarse una empresa privada “no había necesidad de realizar un procedimiento disciplinario para proceder con el despido de la accionante, pues no consta en los autos que existiera una disposición normativa o regulación interna que así lo requiere”. Así pues, era “desde el conocimiento efectivo de las faltas por parte de la empleadora o del empleador” que se debía contar “el término de la prescripción”. En el presente caso, aunque la parte demandada alega que cuenta con “un departamento de cumplimiento que se encarga de realizar las investigaciones, las cuales por su naturaleza son consideradas auditorias”, “no existe prueba suficiente” que acredite el haberse llevado un proceso de investigación, o bien, una auditoría contra la

actora, el cual fuera puesto en su conocimiento. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01259 - 2021)

- **RESUMEN:**

De acuerdo con el plazo de prescripción establecido en el artículo 603 del antiguo CT, razona la Sala II que sí acaeció la prescripción de la potestad disciplinaria, ya que, a pesar de que la parte demandada indica que se realizó una investigación para esclarecer las infracciones laborales cometidas en diciembre de 2015; la cual finalizó el 26 de abril del 2016 y se despidió al trabajador el 6 de mayo, el cómputo de la prescripción no empezó a correr el 26 de abril del 2016, sino en diciembre de 2015. Y esto es debido a que la parte demandada no logró demostrar la existencia del proceso de investigación que supuestamente se realizó. Razona la Sala II:

Así las cosas, **no existe prueba suficiente mediante la cual se acredite que se siguió un proceso de investigación,** o bien, una auditoría contra la actora, el cual fuera puesto en su conocimiento. Motivo por el que la prescripción de un mes para disciplinar las faltas hubiese corrido a partir de la emisión y notificación del informe final por parte del órgano respectivo o la persona encargada. **Entonces, en autos lo que se acreditó fue la existencia de una denuncia presentada en diciembre del 2015. Y, la carta de despido entregada a la accionante el 05 de mayo del 2016. Así las cosas, transcurrió un lapso superior a un mes para que la parte demandada disciplinara las faltas que fueron denunciadas contra la actora,** sin que exista evidencia de causales de interrupción o suspensión de la prescripción, razón por la cual, este Despacho comparte lo resuelto por la juzgadora de instancia. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01259 - 2021)

RESOLUCIÓN: N.º 00741 – 2021

- **SUJETO PÚBLICO:** ICE
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Potestad disciplinaria no está prescrita. Se ejerció dentro del plazo de cinco años previsto en el ordinal 71 de la LOCGR (normativa aplicable al caso). Si bien dentro de las faltas que le fueron atribuidas a la actora no se mencionó en forma expresa el haber hecho un uso indebido de su clave de acceso a los sistemas de inventarios, lo cierto es que ello se encuentra inmerso en las faltas endilgadas sobre la transgresión a las normas del control interno, el deber de probidad y las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. El uso adecuado del usuario y la contraseña asignados a una persona servidora del sector público forma parte del control interno. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00741 - 2021)

- **RESUMEN:**

En este caso, indica la Sala II que se debe aplicar el plazo especial de prescripción del ordinal 71 de la LOCGR, debido a que las faltas cometidas por la trabajadora transgredieron las normas de control de interno y dada la naturaleza de su puesto de trabajo, esta tenía a su cargo responsabilidades administrativa sobre fondos públicos, véase lo dicho por la Sala II:

Bajo esa perspectiva, no es cualquier falta cometida por una persona servidora pública la que da lugar a la aplicación del artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, sino únicamente las faltas cometidas por las personas que desempeñan una función pública y que en el ejercicio de esas especiales competencias infrinjan, ya sea las regulaciones de dicho instrumento jurídico o el ordenamiento de control y fiscalización (normativa sobre proceso presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo y responsabilidades en esa materia). Conforme lo anterior, es necesario determinar quién ostenta la potestad de percibir, administrar, custodiar, conservar, manejar, gastar e invertir los fondos públicos. En esa inteligencia, una persona funcionaria de la Hacienda Pública no es cualquiera que tenga algún tipo de relación con fondos públicos, sino quien tenga labores relacionadas con la percepción, administración, custodia, conservación, manejo, gasto e inversión -en general, disposición de fondos públicos-, según los parámetros del numeral

8 antes aludido. De esta manera, queda excluida la necesidad de que la persona funcionaria ocupe un cargo en la Hacienda Pública, pues basta con que cuente con las potestades mencionadas anteriormente. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00741 - 2021)

Léase el numeral 8 de la normativa aludida:

Artículo 8.- Hacienda Pública. La Hacienda Pública estará **constituida por los fondos públicos, las potestades para percibir, administrar, custodiar, conservar, manejar, gastar e invertir tales fondos y las normas jurídicas, administrativas y financieras, relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control interno y externo y la responsabilidad de los funcionarios públicos.**

Respecto a los entes públicos no estatales, las sociedades con participación minoritaria del sector público o las entidades privadas, únicamente formarán parte de la Hacienda Pública los recursos que administren o dispongan, por cualquier título, para conseguir sus fines y que hayan sido transferidos o puestos a su disposición, mediante norma o partida presupuestaria, por los Poderes del Estado, sus dependencias y órganos auxiliares, el Tribunal Supremo de Elecciones, la administración descentralizada, las universidades estatales, las municipalidades y los bancos del Estado. Los recursos de origen distinto de los indicados no integran la Hacienda Pública; en consecuencia, el régimen jurídico aplicable a esas entidades es el contenido en las Leyes que las crearon o los ordenamientos especiales que las regulan.

El patrimonio público será el universo constituido por los fondos públicos y los pasivos a cargo de los sujetos componentes de la Hacienda Pública. Serán **sujetos componentes de la Hacienda Pública,** el Estado y los demás entes u órganos públicos, estatales o no, y las empresas públicas, así como **los sujetos de Derecho Privado, en cuanto administren o custodien fondos públicos por cualquier título,** con las salvedades establecidas en el párrafo anterior. (ASAMBLEA LEGISLATIVA,

LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, 1994)

Ahora bien, con respecto a las faltas cometidas por la trabajadora:

2) Violentar con sus acciones la normativa de Control Interno por cuanto la funcionaria [Nombre 001] con sus acciones no busco proteger y conservar el patrimonio público, puesto bajo su custodia, contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal, presentando datos erróneos, e incompletos, no cumpliendo con los procedimientos establecidos, siendo que las acciones del funcionario no son confiables ni oportunas, con lo que no se pueden garantizar la eficiencia y la eficacia de las operaciones, incumpliendo así como las directrices establecidas en el ordenamiento jurídico y técnico del control interno. / **3) Faltar con sus acciones al Deber de Probidad** por cuanto la funcionaria [Nombre 001], no procuro actuar con prudencia, integridad, honradez, seriedad, moralidad y rectitud; en el desempeño diario de sus funciones, estando obligada a orientar su gestión a la satisfacción del interés público...” (Sic. Imagen 1367 ídem). **En razón de dichas faltas, el procedimiento se fundamentó en normas de la Ley General de Control Interno, Manual de Normas Generales de Control Interno para la Contraloría General de la República y las Entidades y Órganos sujetos a su fiscalización, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00741 - 2021)

En las fechas del procedimiento aplicado al despido queda claro, como lo indica la Sala II, que la prescripción no se configuró; véase que las faltas laborales datan el 15 de mayo de 2014 y el despido se dispuso el 5 de abril de 2015 con el cese efectivo el 18 de julio de 2016: “Analizado el elenco fáctico, se concluye que **la potestad disciplinaria no está prescrita**, en tanto **se ejerció dentro del plazo de cinco años previsto en el ordinal 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.**” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00741 - 2021)

Cabe decir que, en el caso del ICE, para computar la prescripción de la potestad disciplinaria, se aplica el ordinal 71 de la LOCGR, esto cuando el asunto es una infracción a la normativa de control interno. La prescripción es de cinco años.

Con respecto a lo anterior, se debe dejar constancia de la amplitud con que la Sala Segunda maneja el concepto de “faltas al control interno” lo cual parece ser un concepto muy difuso bajo el cual y dependiendo del caso se aplica o no: en este caso por ejemplo se consideró que se habían cometido faltas al control interno, el deber de probidad y las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, con lo que se permite asumir que el incumplimiento de obligaciones contractuales podría interpretarse como faltas al control interno.

Otro elemento que introduce es la interpretación del mal uso de la contraseña y usuarios institucionales, se consideró como faltas al control interno.

Desde esa perspectiva, y bajo la óptica del artículo 8 de la Ley General de Control Interno, podría endilgarse una muy amplia gama - ¿y por qué no?: conveniente- de conductas que podrían interpretarse como faltas a dicho cuerpo normativo, y con ello a su vez extender los plazos de prescripción:

Artículo 8º-Concepto de sistema de control interno. Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

- a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
- b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.
- c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.
- d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.

(ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO, 2002)

En síntesis, para la Sala II en este caso, el mal uso de una clave y contraseña, que a su vez afectó el patrimonio público, se consideró como una falta a este cuerpo normativo, y con ello se extendió a 5 años el plazo prescriptivo.

RESOLUCIÓN: N.º 00279 – 2021

- **SUJETO:** REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO SOCIEDAD ANÓNIMA

- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No existió prescripción de potestad sancionatoria (Artículo 603 del CT). Funcionario de Recope. Entre la recomendación adoptada por la Junta de Relaciones Laborales y el acto final de la Gerencia de Administración y Finanzas, que acogió la recomendación y ordenó el despido sin responsabilidad patronal, “no transcurrió el plazo de prescripción de un mes que contempla el numeral 603 citado”. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00279 - 2021)

- **RESUMEN:**

De acuerdo con el ordinal 603 del antiguo CT, analiza la Sala II que la potestad disciplinaria no se encuentra prescrita, tal y como lo alega la parte accionante. Como ya lo ha indicado esta autoridad en diferentes resoluciones, el plazo de un mes corre cuando el órgano competente está en facultad o posibilidad de tomar la decisión final, asimismo, cuando el procedimiento se encuentra en la Junta de Relaciones Laborales, la prescripción se encuentra interrumpida hasta que su recomendación sea puesta en conocimiento al órgano competente; una vez que el órgano competente está en posibilidad de dictar la decisión, es allí, donde el plazo de prescripción de un mes empieza a transcurrir:

También se ha sostenido que, cuando resulte necesario levantar una investigación administrativa para indagar los hechos que se atribuyen al trabajador o trabajadora, y luego los resultados deben ponerse en conocimiento de una Junta de Relaciones Laborales, a fin de que rinda dictamen recomendatorio de la imposición o no de una sanción a la persona funcionaria, **el cómputo de la prescripción inicia a partir de la fecha en que, tanto el resultado de la**

investigación como el acuerdo adoptado por la Junta de Relaciones Laborales, son puestos en conocimiento al órgano competente para resolver sobre el despido. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00279 - 2021)

Una vez dicho lo anterior, las fechas no dan lugar a la configuración de la prescripción, pues la Junta de Relaciones Laborales expidió su recomendación el 10 de marzo de 2016 y el órgano competente para resolver sobre el despido tomó la decisión el 6 de abril de 2016. Siendo esto así, al no transcurrir más de un mes no puede declararse la potestad disciplinaria prescrita, tal y como lo indicó la Sala II.

Del año 2020:

RESOLUCIÓN: N.º 02080 – 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No corrió el plazo de prescripción. Despido de cajera del BNCR por no aplicar los controles establecidos para el manejo de los fondos públicos. Prescripción se rige de acuerdo con el artículo 71 de la LOCGR, plazo de cinco años con que contaba la Administración para tramitar el procedimiento disciplinario e imponer la eventual sanción no acaeció. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02080 - 2020)

- **RESUMEN:**

La controversia gira en torno a la normativa por aplicar, alegando la parte actora que le aplica el artículo 603 del antiguo CT y no el numeral 71 de la LOCGR. Abduce la Sala II, que sí es de aplicación el numeral 71 de la LOCGR, ya que la falta laboral cometida por la funcionaria infringió los sistemas de control interno del BNCR al ser cajera y haber una cantidad de dinero faltante bajo su cargo, véase:

se le atribuyó, en apariencia no mantener y demostrar la integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones al no reportar el 31 de

marzo de 2017 el faltante del dinero; no desempeñar el trabajo en forma adecuada con la intensidad y esmero por ese error detectado; **negligencia en la salvaguarda de los fondos públicos al no cerrar la caja de forma eficiente y eficaz, apegándose a la normativa, ya que en apariencia manipuló el sistema FINESSE al ingresar información incorrecta del dinero que estaba bajo su cuidado y resguardo. Le atribuyó también haber faltado al deber de probidad por no “administrar” los fondos públicos con apego a los principios de legalidad, eficiencia y economía, por no haber hecho el reporte del faltante de dinero.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02080 - 2020)

De acuerdo con las faltas endilgadas a la actora, indica la Sala II que de la revisión del artículo 8 de la LOCGR, léase:

Artículo 8.- Hacienda Pública. La Hacienda Pública estará **constituida por los fondos públicos, las potestades para percibir, administrar, custodiar, conservar, manejar, gastar e invertir tales fondos y las normas jurídicas, administrativas y financieras, relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control interno y externo y la responsabilidad de los funcionarios públicos.**

Respecto a los entes públicos no estatales, las sociedades con participación minoritaria del sector público o las entidades privadas, únicamente formarán parte de la Hacienda Pública los recursos que administren o dispongan, por cualquier título, para conseguir sus fines y que hayan sido transferidos o puestos a su disposición, mediante norma o partida presupuestaria, por los Poderes del Estado, sus dependencias y órganos auxiliares, el Tribunal Supremo de Elecciones, la administración descentralizada, las universidades estatales, las municipalidades y los bancos del Estado. Los recursos de origen distinto de los indicados no integran la Hacienda Pública; en consecuencia, el régimen jurídico aplicable a esas entidades es el contenido en las Leyes que las crearon o los ordenamientos especiales que las regulan. **El patrimonio público será el universo constituido por los fondos públicos y los pasivos a cargo de los sujetos componentes de la**

Hacienda Pública. Serán **sujetos componentes de la Hacienda Pública,** el Estado y los demás entes u órganos públicos, estatales o no, y las empresas públicas, así como **los sujetos de Derecho Privado, en cuanto administren o custodien fondos públicos por cualquier título,** con las salvedades establecidas en el párrafo anterior. (...) Analizados los hechos concretos endilgados a la actora y por los que se le despidió, estima esta Sala que sí incurrió en las faltas a que se refiere la normativa citada, ya que no aplicó los controles establecidos para el manejo de los fondos públicos que ingresaron o egresaron de la caja del Banco el día 3 de abril de 2017, descuido que provocó la existencia del faltante de dinero detectado. Por lo anterior, la prescripción en este asunto debe resolverse de conformidad con el ordinal 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República antes citado, norma que dispone un plazo prescriptivo de cinco años. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, 1994)

De lo anterior, una vez fundamentada la aplicación de la prescripción especial de cinco años, sigue el estudio de las fechas; las faltas cometidas sucedieron el 3 de abril de 2017 y el despido quedó en firme el 14 de febrero de 2018, quedando claro que no se sobrepasó el plazo de cinco años, por ende, no hubo prescripción de la potestad disciplinaria.

Por último, es importante acotar que fue llamativa la aplicación de la figura del artículo 71 de la ley orgánica de la CGR, y la LGCI de manera directa a una trabajadora de una relación laboral privada con un Banco Estatal; esto por el hecho de manejar fondos que se consideran públicos. Al respecto, podría señalarse que esta sería una aplicación de un plazo de prescripción especial ampliada de cinco años por situaciones relacionadas directamente al objeto; dejando de lado si se trata de sujetos en relaciones laborales estatutarias o privadas.

RESOLUCIÓN: N.º 01279 – 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No existió prescripción de la potestad disciplinaria. Aplica artículo 71 de la ley orgánica de la CGR. Concepto de hacienda pública. Concepto de fondos públicos. Plataformista del BNCR. El plazo ampliado que prevé el mencionado artículo 71, resulta de aplicación cuando la persona que desempeña una función pública -en el ejercicio de esas especiales competencias- infrinja las regulaciones de dicho instrumento jurídico o del ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública. Para que así sea, debe “ostentar la potestad de percibir, administrar, custodiar, conservar, manejar, gastar e invertir los fondos públicos.” No es necesario que ocupe un cargo en la Hacienda Pública, pero sí que realice “labores relacionadas con la percepción, administración, custodia, conservación, manejo, gasto e inversión -en general, disposición de fondos públicos-, según los parámetros del numeral 8” de la Ley Orgánica de la CGR. En este caso, a la actora se le atribuyó “incumplimiento de leyes y normativa en el trámite de operaciones crediticias y en trámites realizados en el sistema cajas-sector estratégico ..., accionar que violentó normas de la Ley General de Control Interno, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, entre otros cuerpos normativos.” Ahora bien, analizado “el elenco fáctico, se concluye que la potestad disciplinaria no está prescrita, en tanto se ejerció dentro del plazo previsto en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República -5 años-.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01279 - 2020)

- **RESUMEN:**

La sentencia aclara la aplicación del artículo 71 de la ley orgánica de la CGR para caso de plataformista bancario; al respecto explica que el plazo ampliado de prescripción de dicho artículo se aplica cuando la persona tenga funciones relacionadas a la Hacienda Pública.

La parte actora arguye que la potestad disciplinaria se encontraba prescrita al sobrepasarse el mes correspondiente para ejercer la sanción, aplicándose el ordinal 414 del CT y no el 71 de la LOCGR.

Con respecto a lo anterior, como ya lo ha indicado la Sala de manera reiterada, la prescripción especial de cinco años no aplica a cualquier funcionario

de la administración pública que comete una falta laboral, sino aquellas faltas que transgreden la ley mencionada o el ordenamiento de control y fiscalización; “este ordenamiento se entiende como la normativa relacionada con el proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control interno y externo y la responsabilidad de los funcionarios públicos en esas materias” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01279 - 2020)

Con respecto a las personas funcionarias, no es cualquier funcionario público, sino aquel que tiene disposición de los fondos públicos; en este caso, la persona ocupaba el puesto de Plataformista lo que la situaba en responsabilidad de fondos públicos y su falta consistió en aprovecharse de su cargo laboral para influenciar a otro compañero y hacer transacciones indebidas para aumentar su patrimonio personal.

De acuerdo con lo anterior, y citando el artículo 8 de la LOCGR:

Artículo 8.- Hacienda Pública. La Hacienda Pública estará **constituida por los fondos públicos, las potestades para percibir, administrar, custodiar, conservar, manejar, gastar e invertir tales fondos y las normas jurídicas, administrativas y financieras, relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control interno y externo y la responsabilidad de los funcionarios públicos.**

Respecto a los entes públicos no estatales, las sociedades con participación minoritaria del sector público o las entidades privadas, únicamente formarán parte de la Hacienda Pública los recursos que administren o dispongan, por cualquier título, para conseguir sus fines y que hayan sido transferidos o puestos a su disposición, mediante norma o partida presupuestaria, por los Poderes del Estado, sus dependencias y órganos auxiliares, el Tribunal Supremo de Elecciones, la administración descentralizada, las universidades estatales, las municipalidades y los bancos del Estado. Los recursos de origen distinto de los indicados no integran la Hacienda Pública; en consecuencia, el régimen jurídico aplicable a esas entidades es el contenido en las Leyes que las crearon o los ordenamientos especiales que las regulan.

El patrimonio público será el universo constituido por los fondos públicos y los pasivos a cargo de los sujetos componentes de la Hacienda Pública. Serán **sujetos componentes de la Hacienda Pública,** el Estado y los demás entes u órganos públicos, estatales o no, y las empresas públicas, así como **los sujetos de Derecho Privado, en cuanto administren o custodien fondos públicos por cualquier título,** con las salvedades establecidas en el párrafo anterior. (...) Analizados los hechos concretos endilgados a la actora y por los que se le despidió, estima esta Sala que sí incurrió en las faltas a que se refiere la normativa citada, ya que no aplicó los controles establecidos para el manejo de los fondos públicos que ingresaron o egresaron de la caja del Banco el día 3 de abril de 2017, descuido que provocó la existencia del faltante de dinero detectado. Por lo anterior, la prescripción en este asunto debe resolverse de conformidad con el ordinal 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República antes citado, norma que dispone un plazo prescriptivo de cinco años. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, 1994)

Queda claro, entonces, que la falta de la trabajadora infringió el ordenamiento de control y fiscalización dispuesto en la normativa anteriormente citada, siendo esto así; aplica la prescripción especial de cinco años.

Por último, del estudio de las fechas en que se llevó a cabo todo el procedimiento de despido queda claro que no transcurrieron los cinco años, véase que los hechos ocurrieron en el 2014 y el despido quedó en firme el 3 de abril de 2014.

RESOLUCIÓN: N.º 01162 – 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** JUNTA DE ADMINISTRACIÓN PORTUARIA Y DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA VERTIENTE ATLÁNTICA (JAPDEVA)
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No operó la prescripción de la potestad sancionatoria. Convención colectiva. Operario de JAPDEVA con problemas de alcoholismo y drogadicción.

La “actuación de la empleadora respecto de las citadas ausencias injustificadas del trabajador (31 de enero y 1 de febrero de 2016) no resulta contraria a derecho como se impugna y mucho menos en el caso del actor, quien era reincidente en el tema conforme se desprende de su expediente personal constante en autos”. Sobre el alegato de prescripción, existe prueba de que “en sede administrativa se siguió el procedimiento previsto en la Convención Colectiva de Trabajo de la demandada a esos efectos, resultando relevante que el órgano con la capacidad de decidir en este asunto, a saber: la Presidencia Ejecutiva, resolvió dentro del término de un mes previsto en el artículo 603 del CT”. Tampoco prescribió la potestad disciplinaria en el trámite inicial. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01162 - 2020)

- **RESUMEN:**

Alega la persona trabajadora que la potestad disciplinaria se encontraba prescrita, ya que transcurrió más del mes previsto en el 603 del antiguo CT.

De la revisión del asunto, razona la Sala II que el plazo de prescripción no acaeció, debido a que entre la fecha en que se sucedieron los hechos y la notificación del procedimiento a la trabajadora, hubo un lapso donde la junta de relaciones laborales participo del proceso, y como ya se ha indicado de forma reiterada; mientras el proceso se encuentre en este órgano, la prescripción se encuentre interrumpida, siendo esto así, no prescribió la potestad disciplinaria en esta primera etapa. Ahora bien, con respecto al procedimiento administrativo disciplinario tampoco acaeció la prescripción debido a que en la Convención Colectiva de JAPDEVA en el artículo 113, se establece que las vacaciones y las incapacidades generan interrupción de la prescripción, por lo que al estar la persona trabajadora recurriendo a incapacidades y vacaciones desde febrero que sucedieron los hechos y durante toda la tramitación del procedimiento, ocurrió entonces que el cómputo de la prescripción se reiniciaba constantemente. Los últimos días de vacaciones terminaron el 14 de septiembre de 2016 y la resolución final del procedimiento se dictó el 11 de octubre de 2016. Véase:

la Presidencia Ejecutiva, **resolvió dentro del término de un mes previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo, toda vez que la referida resolución**

de este órgano se dictó mediante oficio número P.E.-679-2016 del 11 de octubre de 2016 (imágenes 2 a 6 del archivo incorporado en fecha 27-08-2018) y las recomendaciones emitidas por la Segunda Comisión de la Junta de Relaciones Laborales, las cuales fueron conocidas por dicha Presidencia Ejecutiva, se plasmaron en la resolución de dicho órgano del 23 de setiembre de ese año (imágenes 37 a 44 del cuarto archivo incorporado en fecha 06-03-2018), con lo cual, sin lugar a dudas, no pudo operar el plazo prescriptivo que se alega. De igual modo, como lo expresara el A quo, **tampoco prescribió la potestad disciplinaria en el trámite inicial, toda vez que los hechos endilgados al accionante (ausencias injustificadas del actor por los días 31 de enero y 1 de febrero de 2016) se pusieron en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales a partir de la “denuncia” de la jefatura correspondiente en fecha 17 de febrero de 2016 (imágenes 2 a 3 ídem), la cual pidió informe a la Jefatura del Departamento de Personal por medio del oficio JRL-91-2016 del 22 de febrero de 2016 (imagen 6 ídem), quien contestó a través de la certificación del 23 de febrero siguiente (imagen 7 ídem), a cuyo efecto, la citada Junta emite traslado de cargos conforme al acuerdo número 8-2016 adoptado en fecha 26 de febrero de 2016 (imágenes 8 a 10 ídem), que le fue notificado al trabajador el 9 de marzo** siguiente (imagen 10 ídem), con lo cual se advierte con claridad que no operó, como lo ha alegado la parte actora, el plazo fatal de prescripción previsto en el numeral 603 del Código de Trabajo. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01162 - 2020)

Del año 2019:

RESOLUCIÓN: N.º 01734 – 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** MINISTERIO DE JUSTICIA Y GRACIA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción del procedimiento administrativo disciplinario. Aplica el artículo 603 del CT y no el 71 de la contraloría general de la república. Técnico electricista

de Ministerio de Gobierno. El plazo de prescripción aplicable, en este caso, es el de un mes, no el de cinco años. Al actor se le achaca, en el ejercicio de sus funciones, haber liquidado indebidamente unos viáticos, lo cual no significa que tuviera competencia para percibir fondos públicos, administrarlos, custodiarlos, conservarlos, manejarlos, gastarlos o invertirlos, según lo prescribe el numeral 8 de la LOCGR.

CASOS EN QUE APLICA EL ARTÍCULO 71 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Se trata de faltas cometidas por personas funcionarias públicas en el ejercicio de competencias especiales (manejo de los fondos públicos), así como aquellas que se den con ocasión del incumplimiento de las obligaciones correspondientes a los órganos encargados del control y que infrinjan, ya sea las regulaciones de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República o del ordenamiento de control y fiscalización (normativa sobre proceso presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo, responsabilidades en esa materia). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01734 - 2019)

- **RESUMEN:**

La disputa acaece sobre si la falta cometida por el funcionario se debe aplicar la prescripción del antiguo CT o la prescripción especial de la LOCGR.

Del análisis realizado, se tiene que el trabajador era un funcionario técnico electricista, por lo que en sus funciones no se encontraba el tener disposición de los fondos públicos y su falta tampoco fue contraria a los ordenamientos de control y fiscalización, ya que, esta consistió en liquidarse de manera incorrecta unos viáticos.

De acuerdo con lo anterior, no puede aplicarse la prescripción especial de la LOCGR en su artículo 71, puesto que no se cumplen con los requisitos, siendo estos:

1. Ser funcionario de la administración pública que tenga disposición sobre los fondos públicos.

2. Que su falta transgreda la LOCGR o el ordenamiento de control y fiscalización (ordenamiento que define el artículo 8 de la LOCGR, el cual se ha citado en reiteradas ocasiones)

Dice la Sala II:

no es cualquier falta cometida por una persona servidora pública la que da lugar a la aplicación del artículo 71, sino sólo las faltas cometidas por las personas que desempeñan una función pública en el ejercicio de esas especiales competencias y que infrinjan, ya sea las regulaciones de la Ley Orgánica de la CGR o de ese ordenamiento de control y fiscalización, las que dan lugar a una ampliación del plazo para el ejercicio de la potestad disciplinaria. **En el caso que nos ocupa, se tiene que el actor no podría clasificarse dentro de los funcionarios de la Hacienda Pública en sus funciones ordinarias, pues su puesto era de técnico especializado 3, con labores propias de electricista, y en el ejercicio de éste, no tenía potestades con respecto a fondos públicos.**

En el ejercicio de sus funciones se le achaca haber liquidado indebidamente unos viáticos, lo cual no significa que tuviera competencia para percibir fondos públicos, administrarlos, custodiarlos, conservarlos, manejarlos, gastarlos o invertirlos, según lo prescribe el numeral 8 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, pues de lo que se trata es de la liquidación incorrecta de viáticos. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01734 - 2019)

De acuerdo con todo lo dicho, siendo de aplicación el 603 del antiguo CT, al transcurrir más de un mes se declara prescrita la potestad disciplinaria.

En esta sentencia hay voto salvado, exponiéndose un desacuerdo con la prescripción, ya que consideran que la aplicación de la prescripción especial de cinco años sí debe realizarse, fundamentado la decisión en que el funcionario sí tenía labores dentro de la hacienda pública, y aunque no fuera de manera ordinaria, sí los tenía. Asimismo, los viáticos sí forman parte de los fondos públicos, por ende, la función de cobrarlos lo situaba dentro del requisito de “disposición sobre los fondos públicos”. Véase:

Así las cosas, en nuestro criterio, **queda excluida la necesidad de que la persona funcionaria ocupe un cargo en la Hacienda Pública, pues basta con que cuente con potestades de las mencionadas anteriormente con respecto a fondos públicos.** En el caso que nos ocupa, al accionante laboró como funcionario del Ministerio de Justicia y Gracia, en el Departamento de Arquitectura y se le imputa ocupar tiempo en las horas de trabajo para asuntos ajenos a los asignados, así como alterar controles, documentación o información con intención de inducir a error en la administración. **Dicha conducta se circunscribe en el deber de probidad establecido en el artículo 3 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, concretamente porque liquidó viáticos por ochenta y tres mil seiscientos colones cuando le correspondían cuarenta y dos mil ochocientos colones. Por ende, a pesar de que en las labores ordinarias del actor no podían clasificarse dentro de las funciones de Hacienda Pública, sí lo era con respecto al cobro de viáticos.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01734 - 2019)

En síntesis, queda claro que la Sala II en esta resolución explica un supuesto en el que no es aplicable el artículo 71 de la LOCGR **en el caso concreto (como ya se desarrolló anteriormente), se pretendía aplicar ese régimen especial a un trabajador que liquidó de manera incorrecta los viáticos que le habían entregado;** por lo que en este caso no aplicó ese régimen especial ampliado de prescripción, el cual solo aplica cuando:

Son faltas cometidas por las personas que desempeñan una función en el ejercicio de esas especiales competencias (manejo de los fondos públicos), así como aquellas que se den con ocasión del incumplimiento de las obligaciones correspondientes a los órganos encargados del control y que infrinjan, ya sea las regulaciones de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República o de ese ordenamiento de control y fiscalización (normativa sobre proceso presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo, responsabilidades en esa materia) las que dan lugar a una ampliación del plazo para el ejercicio de la potestad

disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01734 - 2019)

RESOLUCIÓN: N.º 01731 – 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD (ANÓNIMA)
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Existe prescripción de la potestad disciplinaria. Aplica el artículo 603 del CT y no el 71 de la ley orgánica de la CGR. Sentencia indica que se trata de un proceso de fuero especial. El actor no incurrió en violaciones a las normas de la LGCI, y no se encuentra en ninguno de los supuestos que da lugar a la aplicación del plazo ampliado previsto en el numeral 71 mencionado. Luego, las autoridades de la demandada tenían conocimiento de la falsedad del título presentado por el accionante, desde varios años antes de conferírsele el traslado de cargos; en consecuencia, no solo sabían de las implicaciones y condiciones en que se daba el desempeño laboral del actor, sino que también lo consintieron desde el primer momento. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01731 - 2019)

- **RESUMEN:**

La parte demanda, alega que la potestad disciplinaria no se encuentra prescrita debido a que la normativa que aplica es el 71 de la LOCGR y no el 603 del antiguo CT. **Cabe destacar, que en este caso la Sala II conoció sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en un proceso especial de protección.**

Artículo 71.-Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas:

a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho.

b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio -entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo.

La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo.

Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo.

Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada. (ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, 1994)

Ante lo anterior, indica la Sala II que es de aplicación el ordinal supra mencionado del CT, ya que, la falta realizada por el funcionario consistió en falsificar un título de bachiller, lo cual no infringe de manera específica la LOCGR ni el ordenamiento de control y fiscalización superior de la Hacienda Pública. Asimismo, por ser este un caso donde la falta es notoria, el plazo que establece esta normativa citada es de cinco años, pero a partir del acaecimiento del hecho y ya han pasado más de cinco años. De igual manera, indica la Sala II que debe aplicarse el antiguo CT con el plazo de prescripción de un mes en el ordinal 603, a partir del conocimiento de los hechos o que el órgano competente está en posibilidad de decidir; resultando evidente que se ha superado en demasía el mes previsto, se debe tener como prescrita la potestad disciplinaria. Véase:

De este modo, con el escenario que se plantea y en virtud del marco en que quedó delimitado el recurso, se advierte que, con independencia del plazo aplicable, aquella **potestad disciplinaria se encuentra absolutamente** prescrita. Nótese que

previo a aquel **ejercicio iniciado por el trabajador desde el 19 de julio de 2011, la demandada sabía, como se indicó antes, el modo en que éste se efectuaba** y, por consiguiente, desde ese instante hasta que se le confirió **el traslado de cargos al accionante, mediante resolución del 10 de marzo de 2017,** que le fuera notificado ese mismo día, el plazo de cinco años y, con mucha mayor razón, el de un año, estaban superados. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01731 - 2019)

De acuerdo con todo lo desarrollado, es evidente que la municipalidad trató de aplicar el artículo 71 de la LOCGR a un funcionario municipal, para de esa forma, extender el plazo de prescripción; no obstante, no encajaba dentro de los supuestos para ampliar el plazo de prescripción.

RESOLUCIÓN: N.º 01150 – 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescribió la potestad disciplinaria en la universidad nacional. Proceso especial de protección. Despido de oficial de seguridad que era dirigente sindical. Se destaca que, una vez entregada la recomendación de la sanción, quien tiene la competencia para resolver debe hacerlo en el plazo máximo de un mes, razón por la cual, si decide hacer alguna consulta adicional, siempre debe tomarse la decisión final dentro del plazo establecido. Lo anterior, pues, en ese momento el jerarca cuenta con el informe y los insumos necesarios para resolver. En el caso concreto, el Rector tardó más de un mes en ejecutar el despido. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01150 - 2019)

- **RESUMEN:**

La parte accionante alegaba prescripción de la potestad disciplinaria porque el proceso estuvo detenido por más de seis meses en la Junta de Relaciones Laborales y de igual manera en otras etapas del proceso. También, expresó que la causas son imputables a la administración. Por otro lado, la parte demandada

expresó que no se configuró la prescripción por ser de aplicación el ordinal 71 de la LOCGR.

De acuerdo con lo expuesto, señala la Sala II que antes de entrar a realizar un análisis de la falta, es importante considerar:

Así las cosas, debemos cuestionarnos si a la luz de la normativa de control interno, lo achacado al demandante con respecto a las incapacidades constituye una violación a ese sistema. La Ley de Control Interno n.º 8292, en su artículo 8 establece: “**Artículo 8º- Concepto de sistema de control interno.** Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos: / a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal. / b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información. / c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. / d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico”. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01150 - 2019)

De este punto, explica la Sala II que es aplicable solo para los funcionarios públicos que realizan un cargo con facultades de manejo o administración de la Hacienda Pública. En cambio, como ya se ha citado en bastantes ocasiones, los ordinales 8 y 71 de la LOCGR tienen una aplicación amplia y general que va a depender de la falta cometida:

Esa norma, a diferencia de la que le precedió, no está dirigida únicamente a los funcionarios vinculados con la administración o el manejo de la hacienda pública. De acuerdo con esa disposición, el plazo de prescripción de la facultad disciplinaria dispuesto por dicha ley no es generalizado para todos los funcionarios públicos, ni limitado a los funcionarios de la hacienda pública, sino que dependerá de la naturaleza de la falta cometida **y de su vinculación con el incumplimiento del ordenamiento de control interno (que tienen que ver con la falta de implementación de controles y ausencia de seguimiento para**

determinar la eficiencia y correcta aplicación de estos). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01150 - 2019)

Una vez desarrollado lo anterior, procedió la Sala II con el razonamiento sobre la falta cometida por el trabajador para determinar si aplica la prescripción del CT o la LOCGR; el trabajador presentó tres incapacidades pertinentes a los días 7 de octubre de 2013 y 7 de marzo y 4 de julio de 2014, pero al indagar sobre las mismas se descubrió que no eran reales, sino una falsificación. Señala la Sala II que las faltas se califican como ordinarias para sacar provecho propio, mas no encajan en el artículo 8 de la LGCI y los numerales 8 y 71 de la LOCGR. Por ende, debe aplicarse la prescripción del 603 de antiguo CT y del estudio de las fechas para instaurar el despido, se evidencia el acaecimiento de la prescripción sobre la potestad disciplinaria, ya que el Jerarca superó el mes para ejercer el despido, disponiéndolo el 16 de enero de 2017, siendo que la recomendación fue entregada desde el 24 de octubre de 2016 por el órgano director del procedimiento. Véase:

Por las consideraciones dadas, debe declararse sin lugar el recurso, pues tal y como lo resolvió la juzgadora de instancia, la potestad disciplinaria se encuentra prescrita, pero no por las razones dadas en el fallo impugnado, sino porque **el Rector tardó más de un mes en dictar el acto de despido.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01150 - 2019)

En síntesis, en esta sentencia se deniega el uso de la figura del artículo 71 LOCGR debido a que las faltas del funcionario sindicalistas al adulterar documentos públicos no encuadran como faltas a la LGCI:

Lleva razón la parte recurrente en cuanto alega que el artículo 71 reformado no está dirigido únicamente a los funcionarios que administran o manejan la Hacienda Pública, pero también debe tomar en cuenta que no se aplica en términos generales a todas las faltas de los funcionarios públicos, sino que, debe tomarse en cuenta la naturaleza de la falta en relación con el

incumplimiento de las disposiciones de control interno y en el caso concreto **no se trató de que el actor haya dejado de implementar controles o de dar seguimiento a estos**, sino se le acusa de una falta consistente en la alteración de incapacidades con el propósito de beneficiarse de su conducta ilícita. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01150 - 2019)

Cabe destacar, que en este caso la Sala II conoció sobre la prescripción de la potestad disciplinaria en un proceso especial de protección y violación del debido proceso. Además, esta **sentencia ofreció parámetros para entender la aplicación de la LGCI, al señalar que se trata de dejar de implementar controles institucionales o de dar seguimiento a dichos controles.**

RESOLUCIÓN: N.º 01109 – 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No prescribió investigación en sede administrativa. (...) Por otro lado, no se trata de “un hecho único o de un conjunto de hechos que sucedieron hasta cierto momento, caso en el cual el término de la prescripción se cuenta a partir del hecho o de los hechos o bien del momento en que el empleador tiene conocimiento, sino de una situación mantenida en el tiempo. Si de hablar de faltas se trata, el incumplimiento de deberes se mantuvo continuado en el tiempo. Consecuentemente se estima que no acaeció el plazo de la prescripción.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01109 -2019)

- **RESUMEN:**

Objeta la recurrente que la potestad disciplinaria se encontraba prescrita, puesto que entre los hechos achacados y la resolución inicial de traslado de cargos transcurrió más de un mes, plazo dispuesto en el 603 del antiguo CT. Señala la Sala II que las faltas cometidas por la trabajadora fueron sostenidas en el tiempo y

confusas con la existencia de un posible clima laboral tenso por una rotación de personal en el departamento de trabajo; debido a esto, es que las investigaciones pertinentes datan de 2007. Asimismo, se investigaron faltas laborales continuadas en el tiempo, es por ello por lo que no acaeció la prescripción para comunicarle a la actora el traslado de cargos, (realizado esto el 24 de abril de 2009) ya que no se estaba en posibilidad de sancionar desde el momento en que sucedieron los hechos. De igual manera, las faltas laborales no fueron aisladas en el 2007, sino continuadas en el tiempo, como ya se indicó. También, los resultados de la investigación preliminar fueron presentados el 22 de abril de 2009. Véase:

No se trata de un hecho único o de un conjunto de hechos que sucedieron hasta cierto momento, caso en el cual el término de la prescripción se cuenta a partir del hecho o de los hechos o bien del momento en que el empleador tiene conocimiento, sino de una situación mantenida en el tiempo. Si de hablar de faltas se trata, el incumplimiento de deberes se mantuvo continuado en el tiempo. Consecuentemente se estima que **no acaeció el plazo de la prescripción.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01109 -2019)

De acuerdo con todo lo anterior, queda claro, que la Sala II lo que hizo fue aclarar lo siguiente: *desde cuándo se debe contabilizar la prescripción de faltas continuadas en el tiempo.* Diciendo que, al ser continuados, se considera que la prescripción no puede comenzar a correr si los hechos continúan sucediendo en el tiempo. Por ende, se denegó la prescripción, ya que el órgano decisor tomó acciones hasta dos años luego de que tuvo el informe final del procedimiento para proceder a ejecutar la decisión.

RESOLUCIÓN: N.º 01021 - 2019

- **SUJETO:** COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS R.L. (COOPESERVIDORES R.L.)

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “Potestad disciplinaria de la empleadora no prescribió. Quedó demostrado que la medida del despido se tomó dentro del tiempo previsto para hacerlo (603 del Código de Trabajo)” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01021 - 2019)

- **RESUMEN:**

En este caso, la falta laboral procedió por la realización de una conversación telefónica indebida (no se especifica más). La accionante alega la prescripción de la potestad disciplinaria argumentando que sus faltas laborales se conocían desde marzo de 2013 pero el despido se dictó hasta el 11 septiembre de ese mismo año; excediéndose el plazo de un mes previsto en el ordinal 603 de CT. Ahora bien, razona la Sala II que, de la prueba ofrecida, el conocimiento de los hechos figura en los primeros días de septiembre de 2013, por lo que no acaeció la prescripción sobre la potestad disciplinaria. Véase:

Sabe que todo se dio en setiembre, pero no precisa la fecha. A partir de lo señalado, ningún reproche puede hacerse a la decisión adoptada por los juzgadores de instancia sobre este concreto tema y, por ende, debe mantenerse el criterio en torno a que no prescribió el derecho de la empleadora de ejercer su potestad disciplinaria en contra de la trabajadora, toda vez que quedó demostrado que aquella medida se tomó dentro del tiempo que tenía previsto para hacerlo (artículo 603 del Código de Trabajo). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01021 - 2019)

RESOLUCIÓN: N.º 00265 – 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE CURRIDABAT
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Aplica el Artículo 603 del CT y no el 71 de la Ley Orgánica de la CGR. No hubo prescripción de la potestad disciplinaria. Funcionarios municipales (choferes de camiones recolectores de basura), a los cuales se les atribuyó la participación en anomalías presentadas en los tiquetes de compra de combustible y posibilidad de distracción de fondos del erario. De acuerdo con el artículo 71 de la Ley Orgánica

de la CGR, el plazo de prescripción de la facultad disciplinaria, dispuesto por dicha ley, es aplicable a los funcionarios dependiendo de la naturaleza de la falta cometida y de su vinculación con el incumplimiento del ordenamiento de control interno (que tienen que ver con la falta de implementación de controles y ausencia de seguimiento para determinar la eficiencia y correcta aplicación de estos). De manera que no resultaba atendible que, en razón de que a los aquí actores se les haya atribuido una falta constitutiva de infracción al deber de probidad (regulada en la LCCEIFP) con la cual afectaron el patrimonio municipal, se les aplique el plazo de prescripción dispuesto por el citado artículo 71, pues la norma no está planteada en esos términos (se cita al respecto el voto N.º 658-13). Así pues, el plazo aplicable al presente caso es el del ordinal 603 del CT; el cual se contabiliza a partir del momento en que el respectivo jerarca está en posibilidad de imponer la sanción, una vez que ha concluido la investigación administrativa. En el caso queda evidenciado que no transcurrió el plazo perentorio con el que contaba la entidad empleadora para ejercer la potestad disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00265 - 2019)

- **RESUMEN:**

La controversia recae sobre la prescripción de la potestad disciplinaria y la utilización del CT, artículo 603 o el ordinal 71 de la LOCGR.

Las faltas atribuidas consisten en que algunos choferes de los camiones de basura presentaban los tiquetes por compra de combustible con tachones, lo cual generaba sospechas de una distracción de los fondos públicos.

Ahora bien, para que se aplique la prescripción especial de la LOCGR, indica la Sala II que debe existir una infracción a la normativa citada y el ordenamiento de control y fiscalización superiores. Pero la falta indicada no genera una transgresión. Asimismo, la falta constitutiva de infracción al deber de probidad de la LCCEIFP no puede aplicarse, ya que la afectación fue contra el patrimonio municipal y la ley referida no está planteada en esos términos.

De acuerdo con lo anterior, es que señala la Sala II que debe aplicarse la prescripción del numeral 603 del antiguo CT. Y Del estudio de las fechas se concluye que no prescribió la potestad disciplinaria, véase que el 21 de diciembre

de 2012 el alcalde encargó el inicio de una investigación preliminar por situaciones extrañas con los tickets de combustible. Luego, el 11 de enero de 2023 los resultados de la investigación fueron comunicados al alcalde y el 21 de enero del 2013 se decidió instaurar un procedimiento disciplinario; el órgano director emitió los resultados del procedimiento el 4 de junio de 2013 y el 7 de junio de 2013 emitió los resultados al alcalde, este último, el mismo día puso en conocimiento a la Junta de Relaciones Laborales del procedimiento disciplinario. La Junta de Relaciones Laborales emitió las recomendaciones a la Alcaldía el 8 de julio de 2013. Finalmente, el 9 de julio de 2013 se despidió formalmente a los actores, por lo que no pudo operar la prescripción. Véase el análisis hecho por la Sala II de:

la norma del numeral 603 de ese Código dice: ‘Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria’ (...). Esta regla impera tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, en el público se debe atemperar porque la Administración está obligada, de previo a la imposición de la sanción, a respetar el debido proceso administrativo (...). Por esa razón, de manera reiterada se ha resuelto que en tales casos, **el mes estipulado en el artículo 603 citado comenzará a correr a partir de que el órgano encargado de tomar la decisión esté en posición de adoptarla, es decir, una vez que es impuesto de la conclusión final de la investigación** (...). Sin embargo, a partir del momento en que se cuenta con esa información, la entidad patronal sí está obligada a iniciar el debido proceso. Las consecuencias del abandono de esa facultad, a partir de ese momento, son solo de la exclusiva responsabilidad patronal. En relación con este tema se ha dicho: **‘el procedimiento administrativo tiene que empezar dentro del mes a partir de que se tenga conocimiento de los hechos. Luego, ya comenzada la pesquisa, si esta se paraliza injustificadamente por más de un mes, se produce la prescripción. Lo mismo ocurre si, concluida la investigación e instruido**

el expediente por el órgano instructor, el decisor no adopta el acto final dentro del mes siguiente a que esté en posibilidad de hacerlo (...) (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00265 - 2019)

Sucintamente, la Sala II, aclaró que el artículo 71 la LOCGR a funcionarios recolectores de basura por anomalías en tiquetes de compra de combustible y posible distracción de fondos del erario era inadecuado. Se reitera que el manejar fondos públicos para el pago de sus viáticos, no los convierte en funcionarios encargados de la Hacienda Pública.

RESOLUCIÓN: N.º 00248 – 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Aplica plazo de prescripción del Artículo 71 de la LOCGR(cinco años). Ejecutivo de banco del sistema bancario nacional. Se extrae que el plazo que prevé esta norma resulta de aplicación cuando el o la funcionaria pública incurren en las infracciones previstas en esa ley específica, o bien, en las que contempla el ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública, según lo regulado en los artículos 1º y 8 de la Ley Orgánica relacionada (normativa sobre proceso presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo, responsabilidades en esa materia). Se citan en concordancia los artículos 10 y 11 del mismo cuerpo normativo. En ese sentido, se indica que una persona funcionaria de la hacienda pública no es cualquiera que tenga algún tipo de relación con fondos públicos, sino quien tenga labores relacionadas con la percepción, administración, custodia, conservación, manejo, gasto e inversión y, en general, disposición de fondos públicos, según los parámetros del numeral 8 de la LOCGR. Ahora bien, el BNCR es un banco público estatal, por lo que se han considerado de naturaleza pública los fondos que administra. De esta manera, el actor se encontraba con facultades de recepción y disposición de fondos públicos que tienen un fin determinado por ley, pues estaba autorizado para contactar clientes que desearan

o buscaran algún servicio financiero y así lograr colocar créditos o financiamientos, gozando en ese sentido de potestad para recomendar la viabilidad técnica de un crédito o bien, la capacidad de pago del cliente. En este caso, en virtud de que la normativa aplicable es el artículo 71 de la LOCGR, la potestad sancionatoria del banco no prescribió. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00248 - 2019)

- **RESUMEN:**

En ese caso, alega el actor que se interpretó incorrectamente el 71 de la LOCGR, ya que su puesto de trabajo se ejercía solo en las etapas iniciales de los créditos y para poder ejercer su labor tenía que obtener la aprobación de sus superiores, por ende, indica que nunca tuvo disposición de fondos públicos.

Como ya se ha indicado por la Sala II, de manera reiterada, la aplicación de la LOCGR, artículo 71:

*Artículo 71.- Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. **La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas: a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho. b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio – entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo.*** Del texto resaltado se extrae, que el plazo ampliado que prevé dicha norma resulta de aplicación cuando el o la funcionaria pública incurren en las infracciones previstas en esa ley específica, o bien, en las que contempla el ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública, según lo regulado en los artículos 1° y 8 de la Ley Orgánica relacionada. Ahora bien, de conformidad

con el artículo 8 de ese mismo cuerpo normativo, “La **Hacienda Pública** estará constituida por los **fondos públicos**, las potestades para percibir, administrar, custodiar, conservar, manejar, gastar e invertir tales fondos **y las normas jurídicas, administrativas y financieras, relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control interno y externo y la responsabilidad de los funcionarios públicos**” (énfasis suplido). De conformidad con dicho numeral, la Hacienda Pública está constituida por dos componentes esenciales: **a)** los fondos públicos y las potestades para percibirlos, administrarlos, custodiarlos, conservarlos, manejarlos, gastarlos e invertirlos; y **b)** las normas jurídicas de carácter administrativo y financiero relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control tanto externo como interno, y la responsabilidad de las y los servidores públicos en esas materias. La ley se encarga de definir lo que ha de entenderse tanto por **fondos públicos**, como por **ordenamiento de control y fiscalización superiores**, que son los términos expresos que contempla el artículo 71 de la ley antes citada. Así, en el canon 9 se definen los fondos públicos como todos aquellos “... *recursos, valores, bienes y derechos propiedad del Estado, de órganos, de empresas o de entes públicos*”. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00248 - 2019)

De acuerdo con lo anterior, el Banco de Costa Rica maneja fondos públicos, lugar de trabajo de la persona disciplinada laboralmente. Asimismo, la Hacienda Pública está constituida por Fondos Públicos y las faltas indilgadas a la persona trabajadora en sus labores evidencian que tenía facultades de trabajo sobre los fondos públicos y debía seguir lineamientos de control, los cuales infringió. Véase:

Así, no es cualquier falta cometida por un servidor o servidora pública la que da lugar a la aplicación del artículo 71, sino únicamente las faltas cometidas por las personas que desempeñan una función pública, y que en el ejercicio de esas especiales competencias infrinjan, ya sea las regulaciones de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (en adelante, “LOCGR”), o el ordenamiento de control y fiscalización (normativa sobre proceso

presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo, responsabilidades en esa materia). Ahora, es necesario determinar quién ostenta las potestades de percibir, administrar, custodiar, conservar, manejar, gastar e invertir esos fondos públicos. En este sentido, **una persona funcionaria de la hacienda pública no es cualquiera que tenga algún tipo de relación con fondos públicos, sino quien tenga labores relacionadas con la percepción, administración, custodia, conservación, manejo, gasto e inversión y, en general, disposición de fondos públicos, según los parámetros del numeral 8 de la Ley Orgánica de la CGR.** Ahora bien, en el caso concreto, **al actor se le atribuye incumplimientos a las leyes, políticas, normativa y trámites en los procedimientos, aprobación y seguimientos de créditos, así como la aplicación de prórrogas, cobros de kilometraje y viáticos, todo en contra de lo dispuesto en la ley de control interno y trámites de seguimientos; la acreditación de obtención créditos para un uso distinto para los cuales fueron aprobados, así como la obtención de beneficios directos y a través de la sociedad Inversiones [Nombre 012]. de la cual figura como apoderado generalísimo sin límite de suma.** Entre las funciones del actor, se incluye contactar clientes, tanto personas físicas como jurídicas, que desearan o buscaran algún servicio financiero, y así, lograr colocar créditos o financiamientos, gozando en ese sentido el accionante de potestad para poder recomendar la viabilidad técnica de un crédito o bien, la capacidad de pago del cliente. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00248 - 2019)

Por todo lo dicho, es de aplicación la prescripción especial del 71 de la LOCGR, inciso b; los cinco años se computan después de aclarados los hechos confusos. Del estudio del procedimiento, se infiere que no hubo prescripción de la potestad disciplinaria, ya que el órgano competente estuvo en posibilidad de iniciar el procedimiento disciplinario el 16 de mayo de 2016 al darse cuenta de que en unos informes presentados que abarcaron los plazos del 2011 al 2014 hubo anomalías en las funciones de la actora. En ese sentido, se inició el procedimiento disciplinario

y se dictó el despido el 11 de diciembre de 2017. “La potestad disciplinaria no estaba prescrita, pues esta se ejerció dentro del plazo previsto en el numeral 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, aplicable al caso, tal y como se indicó supra.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00248 - 2019)

Del año 2018:

RESOLUCIÓN: N.º 01326 – 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** ICE
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No transcurrió el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria. Caso de despido de funcionaria del ICE. El inciso b) del artículo 71 de la LOCGR establece que el plazo de prescripción se computa a partir del momento en que el resultado de la investigación es puesto en conocimiento de la persona u órgano competente para resolver. Las faltas en que incurrió la actora, en este caso, no eran notorias, ya que sin un estudio de auditoría hubiese sido imposible detectarlas. De manera que el despido fue efectivo antes de que prescribiera la potestad disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01326 - 2018)

- **RESUMEN:**

En este caso, se discute la aplicación del artículo 71 de la LOCGR a funcionarios del ICE por estar en supuestos de la LGCI. Ahora bien, se alega que no debe aplicarse normativa citada, sino el 603 del antiguo CT.

Razona la Sala II, que la aplicación de la norma mencionada del ordinal 71 LOCGR va a depender de las faltas cometidas y las labores realizadas por el o la trabajadora. En este caso, la persona tenía la responsabilidad de administrar un fondo de trabajo, por lo cual era indudable que tenía facultades en el manejo de fondos públicos y su falta consistió en “la simulación de transacciones en la adquisición de combustible, así como tramitar el pago y liquidación de facturas, que presentaban serias irregularidades, con el fin de apropiarse de recursos económicos

destinados al fondo de trabajo.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01326 - 2018)

De lo anterior se desprende que las faltas cometidas infringen la LOCGR y la LGCI, véase lo que dice la Sala II de esta normativa:

Ahora bien, **la Ley General de Control Interno estatuye, en su artículo 8, que: “...se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos: /a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal. /b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información. /c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. /d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico”.** (...)

Conforme a lo dicho, no es cualquier falta cometida por un servidor o servidora pública la que **da lugar a la aplicación del artículo 71 ídem. Son únicamente las faltas cometidas por las personas que desempeñan una función pública en el ejercicio de esas especiales competencias (manejo de los fondos públicos) y que infrinjan ya sea las regulaciones de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República o de ese ordenamiento de control y fiscalización (normativa sobre proceso presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo, responsabilidades en esa materia)** las que dan lugar a una ampliación del plazo para el ejercicio de la potestad disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01326 - 2018)

Quedando claro que la aplicación de la prescripción especial de la LOCGR, el artículo 71, inciso b; es decir, que el plazo de cinco años corre a partir de que los hechos investigados son puestos en conocimiento al órgano competente, pues en este caso los hechos no son notorios. Hubo que investigar las faltas. Debe indicarse que, siendo que los resultados de la investigación se pusieron en conocimiento el 29 de setiembre de 2010 y el despido se realizó el 7 de mayo de 2015, no prescribió la potestad disciplinaria.

Por último, es importante acotar que esta sentencia también es de sumo interés, ya que agrega más elementos para entender cómo diferenciar casos en los que sí ocurren afectaciones a la Ley de Control Interno. En la jurisprudencia que se ha transcrito hasta este punto, se ha explicado que la simple manipulación de facturas o manejo irregular de viáticos que provienen de fondos públicos, no dan lugar per se a aplicar el régimen normativo de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República; sin embargo, la situación es distinta cuando quien lo hace es la persona a cargo de administrador dichos fondos:

La señora [Nombre 001] era la encargada de administrar el Fondo de trabajo número 6111, utilizado por el Centro de Atención Integral de Cliente del Pacífico Central para ejecutar la instalación y mantenimiento de servicios de telecomunicaciones, así como para adquisición de bienes y servicios. A la actora se le atribuyeron faltas que sin duda alguna afectaban la finalidad a cumplir por el sistema de control interno. En efecto, a la actora se le imputó la simulación de transacciones en la adquisición de combustible, así como tramitar el pago y liquidación de facturas, que presentaban serias irregularidades, con el fin de apropiarse de recursos económicos destinados al fondo de trabajo, faltando a su deber de proteger y conservar el patrimonio público. Dicho esto, y por su condición de administradora del fondo de trabajo número 6111, se concluye que el plazo de prescripción aplicable es el previsto por los artículos 43 de la Ley de Control Interno y 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República; por lo tanto, el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria del ente demandado de cinco años, fue acertadamente resuelto. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01326 - 2018)

RESOLUCIÓN: N.º 01273 – 2018

- **SUJETO PÚBLICO: CCSS**
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No acaeció prescripción de la potestad disciplinaria. Funcionario de la CCSS a quien se le aplica el artículo 71 de la LOCGR y no el 603 del CT. El despido del actor tuvo estrecha relación con el seguimiento y ejecución de garantías relacionadas con la construcción del Hospital de Alajuela, en su condición de subgerente de la División de Operaciones de la CCSS. Lo anterior denota que dentro de sus funciones se encontraba velar por la correcta administración y manejo de bienes públicos que hacen parte de la Hacienda Pública: los fondos de la institución. De manera que el plazo de prescripción aplicable es el de cinco años. Ahora bien, según el inciso b) del numeral 71 citado, cuando se trate de hechos que no son notorios, el plazo de cinco años correrá a partir de la fecha en que el informe acerca de la posible irregularidad es puesto en conocimiento de la jerarquía o de la persona competente para disponer el inicio del procedimiento administrativo. De conformidad con lo anterior, en el caso concreto, entre la puesta en conocimiento del informe rendido por la Comisión de Investigación Preliminar y el inicio del procedimiento administrativo, no transcurrió ese plazo (se citan sentencias en ese sentido N.º1466-16 y 1086-15). Asimismo, iniciado el mencionado procedimiento, este no tuvo plazos irrazonables de abandono entre las fechas de los distintos trámites. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01273 - 2018)

- **RESUMEN:**

En este caso, el análisis de la Sala II se centra en la aplicación de la prescripción dispuesta en el 603 del antiguo CT o la prescripción especial del 71 de la LOCGR.

Primero que todo, indica la Sala II que para aplicar el 71 de la LOCGR con la prescripción especial de cinco años, debe existir una infracción a la normativa como tal o las relacionadas con el ordenamiento de control y fiscalización superiores. La infracción indilgada a la parte actora consistió en que tenía a su cargo el manejo de bienes públicos, pero hizo un mal manejo sobre estos, valiéndose de su condición de subgerente de la División de Operaciones de la CCSS.

Como ya lo indicado la Sala II en muchas ocasiones:

concepto de **Hacienda Pública, a los fondos que la conforman y al ámbito del ordenamiento de control y fiscalización superiores**, esta Sala ha concluido que no es cualquier falta cometida por un servidor o servidora pública la que da lugar a la aplicación del artículo 71 *ídem*, sino únicamente **aquellas ejecutadas por las personas que desempeñan una función pública en el ejercicio de esas especiales competencias (manejo de fondos públicos) y que infrinjan, ya sea las regulaciones de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República o de ese ordenamiento de control y fiscalización (normativa sobre proceso presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo, responsabilidades en esa materia) las que dan lugar a una ampliación del plazo para el ejercicio de la potestad disciplinaria.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01273 - 2018)

El actor infringió la normativa citada, por lo que es de aplicación la prescripción especial de cinco años. Asimismo, debido a que los hechos no fueron notorios y necesitaron de una investigación, los cinco años previstos el 71 de la LOCGR, inciso b, empezaron a correr cuando el órgano competente estuvo en posibilidad de decidir la aplicación de la sanción disciplinaria. Por último, la prescripción no acaeció, ya que el procedimiento disciplinario se instruyó sin atrasos o abandonos y no superó el plazo de cinco años. Véase que los resultados de la investigación fueron presentados el 12 de mayo de 2005 y el despido se dictó el 15 de julio de 2008.

Sucintamente, en esta sentencia la Sala II aplicó el ordinal 71 de la LOCGR a que los funcionarios de la CCSS estaban en supuestos de manejos de la Hacienda Pública, por la naturaleza de su puesto, y por tratarse de contratación administrativa.

RESOLUCIÓN: N.º 01045 - 2018

- **SUJETO:** TAXIS UNIDOS AEROPUERTO INTERNACIONAL JUAN SANTAMARÍA SOCIEDAD ANÓNIMA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción de la potestad sancionatoria. El actor, estando a las órdenes de la accionada como chofer de taxi, tuvo un accidente de tránsito (colisión) que comunicó el mismo día a su jefe inmediato. Para ese entonces, el empleador estuvo en posibilidad de sancionar al accionante y, al no hacerlo dentro del mes que le autoriza el CT (ordinal 603), irremediamente dejó prescribir su potestad sancionatoria. Es decir, a pesar de conocer los hechos, por su propia inercia no tomó la decisión y, en su lugar, esperó el resultado del proceso de tránsito, en el cual incluso se absolvió de toda responsabilidad al actor. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01045 - 2018)

- **RESUMEN:**

Arguye la parte accionada que la potestad disciplinaria no acaeció, puesto que en aplicación del ordinal 603 del antiguo CT, el plazo de un mes empezó a correr cuando los resultados del Juzgado de Tránsito fueron puestos en su conocimiento; la falta achacada a la persona trabajadora fue debido a un accidente de tránsito con el automóvil de la empresa. La parte actora tenía la labor de taxista. Del análisis realizado, expresa la Sala II que la interpretación de la parte accionada es incorrecta; el plazo de un mes establecido en el numeral 603 para que la parte patronal ejerza su potestad disciplinaria empezó a correr a partir del momento en que conoció de los hechos. Incluso, la falta laboral fue tan notoria que en la carta de despido se expresó a la persona trabajadora que el accidente de tránsito había sido su culpa por hacer un giro que no le correspondía. Lo anterior demuestra que la persona empleadora no necesitaba ninguna aclaración sobre los hechos acontecidos, ya que tenía los hechos claros y en ese momento el juzgado de trabajo ni siquiera había rendido la sentencia. Asimismo, como ya lo ha reiterado esta Sala II en muchas ocasiones, la vía laboral es independiente a todas las demás, no hay necesidad de esperar el resultado de otra vía para poder ejecutar una disciplina de índole laboral. Es por lo anterior, que la realización de un proceso de tránsito al trabajador por la falta achacada no provocó ningún tipo de suspensión o interrupción sobre el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria.

Una vez dicho lo anterior, del estudio de las fechas, manifiesta la Sala II que sí prescribió la potestad disciplinaria. Véase que la parte patronal tuvo conocimiento

del accidente de tránsito el 22 de febrero del año 2012, pero formuló el despido hasta el 7 de junio de 2012:

No es posible admitir la tesis de la demandada, en el sentido de que el despido fue ejecutado en tiempo una vez conocidos los resultados de la sentencia en el juicio de tránsito, pues **la responsabilidad disciplinaria laboral no está sujeta a la penal, cuando un hecho puede incidir en ambas esferas.** Así las cosas, **a partir del 12 de febrero del 2012, el empleador estuvo en posibilidad de sancionar al accionante** y al no hacerlo dentro del mes que le autoriza el CT, ordinal 603, **irremediablemente dejó prescribir su potestad sancionatoria** y por eso, los agravios en este sentido resultan improcedentes. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01045 - 2018)

RESOLUCIÓN: N.º 00799 – 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No existió prescripción de la potestad disciplinaria. Aplica el Artículo 71 de la LOCGR y no el 603 del CT. Empleados del BNCR. Ya la Sala II ha expresado que tratándose de empleados y empleadas bancarias que, de conformidad con el orden jurídico y de acuerdo con el acto de nombramiento, tienen entre sus atribuciones el administrar o gestionar, administrativa o contablemente, fondos públicos (o sea que les compete tomar determinadas decisiones o acciones en relación con fondos públicos en forma directa), el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria es el contenido en el ordinal 71 de la LOCGR. De manera que, al haberse iniciado el procedimiento mediante la intimación de cargos realizada por el órgano director del proceso y, finalizado, con la comunicación de la sanción disciplinaria 63 días después de su adopción, en ningún momento transcurrieron los cinco años que para todos los efectos se establece en este tipo de conductas. PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA EN CASOS DE CONTROL INTERNO. Del artículo 71 de la LOCGR se extrae que el plazo ampliado (5 años), que prevé dicha norma, resulta de aplicación cuando el o la funcionaria pública incurrir en las infracciones previstas en esa ley específica o bien en las que contempla el ordenamiento de

control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública, según lo regulado en los artículos 1° y 8 de la Ley Orgánica relacionada. Ahora bien, a tenor del artículo 8 ídem, la Hacienda Pública está constituida por dos componentes esenciales: a) fondos públicos (y todo lo relacionado con su manejo) y b) normas jurídicas de carácter administrativo y financiero relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control -tanto externo como interno- y la responsabilidad de las y los servidores públicos en esas materias. Sobre la definición de fondos públicos se cita el artículo 9 la Ley Orgánica en mención y, sobre el ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública, el numeral 10 ídem. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00799 - 2018)

- **RESUMEN:**

Se discute la aplicación del plazo de prescripción conforme al ordinal 603 del antiguo CT o el numeral 71 de la LOCGR.

Las faltas laborales endilgadas fueron la realización de “cuatro contrataciones directas, dos ampliaciones a las órdenes de compra y 13 pagos menores realizados a la asesora externa en materia de recursos humanos” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00799 - 2018). Asimismo, las personas trabajadoras ostentaban puestos de empleados bancarios por lo que, de acuerdo con reiteraciones por esta Sala II, ese tipo de puesto laboral tienen responsabilidades directas sobre el manejo de fondos públicos en forma administrativa y contable. Por ende, es clara la aplicación del artículo 71 de la LOCGR; el plazo de prescripción especial de cinco años previsto en la normativa relacionada se aplica cuando un funcionario público con facultades en el manejo de fondos públicos transgrede la normativa indica o las relacionadas con el ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública. De igual manera, en el numeral 8 de la LOCGR se define como parte de la Hacienda Pública, los fondos públicos.

Por último, del estudio de las fechas, se extrae que no transcurrió el plazo de prescripción de cinco años, ya que el proceso se inició el 16 de diciembre de 2009 y el despido se dictó el 10 de junio de 2011, véase lo expuesto por la Sala II:

tratándose de empleados y empleadas bancarias, que de conformidad con el orden jurídico y de acuerdo con el acto de nombramiento, tienen entre sus atribuciones el administrar o gestionar, administrativa o contablemente, fondos públicos (o sea que les compete tomar determinadas decisiones o acciones en relación con fondos públicos en forma directa), el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria es el contenido en el ordinal 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría. (...)

En suma, al haberse iniciado el procedimiento el 16 de diciembre de 2009 y finalizado, con la comunicación de la sanción disciplinaria en fecha 10 de junio de 2011, claramente en ningún momento transcurrieron los cinco años que para todos los efectos se establece en este tipo de conductas.

(SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00799 - 2018)

RESOLUCIÓN: N.º 00542 - 2018

- **SUJETO:** SYKES LATIN AMÉRICA SOCIEDAD ANÓNIMA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No existió prescripción de la potestad disciplinaria. Operador de redes sociales. La simple ausencia del accionante en su área de trabajo no era un hecho suficiente para que los representantes patronales pudieran percatarse en el propio momento, ni en el propio día, de que el actor hubiera abusado del tiempo autorizado en la empresa. Además, considerando el giro de labores al que se dedica la demandada, como centro de atención de llamadas, con un gran número de colaboradores, es razonable admitir que los reportes de registros de ingreso y salidas se realizan en forma mensual. Por esta razón, la parte demandada pudo tener conocimiento cierto de la extralimitación en los descansos de los días señalados, hasta el final del mes, por lo que la amonestación ordenada no resulta extemporánea, en los términos del numeral 603 del Código de Trabajo. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00542 - 2018)

- **RESUMEN:**

En este caso la parte accionada alega que la potestad disciplinaria no prescribió, puesto que el 603 del antiguo CT expresa que el plazo de un mes empieza a correr cuando hay conocimiento de los hechos.

Señala la Sala II que lleva razón la parte accionada, puesto que, del estudio de los hechos la falta cometida por el trabajador fue conocida por el empleador tiempo después; las faltas fueron ausencias en el trabajo, extralimitándose en los tiempos de descanso. Pero los reportes de entrada y salida se realizaban de manera mensual, por lo que, no fue, sino hasta ese reporte que el empleador tuvo conocimiento de la falta. El reporte fue puesto en conocimiento del empleador el 22 de agosto de 2014 y el despido se dictó el 17 de julio de 2014, por ende, no acaeció la prescripción de la potestad disciplinaria al realizar la sanción disciplinaria dentro del mes, de acuerdo con el 603 del CT:

de conformidad con lo dispuesto por el **artículo 603 del Código de Trabajo antes de la reforma, el plazo de prescripción de la potestad sancionatoria inicia a partir del momento cuando el patrono tiene conocimiento cierto de la existencia de la falta.** Por esta razón, no resulta admisible la defensa de prescripción alegada por la parte actora, pues si la parte demandada pudo tener conocimiento cierto de la extralimitación en los descansos de los días 8 y 9 de junio, al final de ese mes, **la amonestación ordenada el 17 de julio no resulta extemporánea**, en los términos del numeral 603 del Código de Trabajo. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00542 - 2018)

RESOLUCIÓN: N.º 00237 – 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE TIBÁS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Plazo de prescripción de potestad disciplinaria. Normativa aplicable. Chofer municipal cesado sin responsabilidad patronal. La recurrente refuta la sentencia porque considera que el actor era un servidor de la hacienda pública y, en tal carácter, se le aplica el plazo prescriptivo del numeral 71 de la LOCGR y no artículo 603 del CT. Por su parte, el Tribunal descartó la aplicación del plazo prescriptivo de

aquel numeral (artículo 71), porque consideró que el actor no es un servidor de la hacienda pública - ya que no administra fondos públicos-. Sin embargo, lo cierto es que el actor fue despedido, no por su condición de responsable de administrar esos recursos, sino por un hecho concreto que no puede constituir una violación a las normas de control interno; de manera que resulta estéril la discusión de si administraba o no fondos públicos. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00237 - 2018)

- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute la aplicación del artículo de la prescripción establecida en el artículo 603 del antiguo CT o el ordinal 71 de la LOCGR sobre la falta del trabajador, la cual consistió en tomar la decisión de enviar a reparación un vehículo municipal a otro taller diferente del vigente en la garantía de reparación, generando un gasto de dinero por concepto de reparaciones que no debieron haberse realizado. Asimismo, el puesto de trabajo desempeñado era como chofer de los camiones de recolección de basura.

Véase la normativa aludida:

La Ley de Control Interno n.º 8292, en su artículo 8 establece: Artículo 8º-Concepto de sistema de control interno . Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos: / a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal. / b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información. / c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. / d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico". (...) en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, y en el voto n.º 658 de las 11:00 horas del 14 de junio de 2013 indicó: "De previo a resolver lo que corresponda en cuanto a la prescripción de la potestad disciplinaria, se debe determinar si el plazo extintivo aplicable para que la **entidad empleadora ejerciera tal potestad, es el del mes que contempla el artículo 603 del Código de Trabajo (aplicado por el a-quo) o el especial**

de cinco años que regula el numeral 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (aplicado por el ad-quem). (...) “Artículo 71.- Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas: / a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho. / b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio -entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo. / La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo.... (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00237 - 2018)

Razona la Sala II que no se puede admitir el argumento por la parte accionada de que esa falta transgredió la LGCI, ya que esta aplica solo para los funcionarios públicos que tengan manejo o administración sobre la hacienda pública. En un mismo sentido, tampoco se generó infracción a la LOCGR; a pesar de que la persona trabajadora efectivamente cometió un descuido, este no tenía responsabilidad alguna sobre el control de los documentos de las garantías por reparación, ni tampoco ejerció ninguna responsabilidad en el manejo de los fondos públicos. Siendo esto así, la prescripción aplicable es la dispuesta en el artículo 603 del CT, por cuanto no hubo ninguna infracción sobre el control interno o normativa relacionada con la fiscalización y manejo de los fondos públicos:

habrá incumplimiento del ordenamiento de control interno cuando se dé una falta de aplicación de los controles establecidos y un deficiente y/o ausente seguimiento para la aplicación de esos mecanismos de control. Analizados los hechos concretos por los que se despidió al

demandante, estima esta **Sala que no incurrió en violaciones a las normas de la Ley de Control Interno, pues haber llevado el automotor a un taller, existiendo una garantía de reparación vigente con otro proveedor, puede ser una consecuencia de un descuido o evidenciar un desorden en la custodia de las garantías rendidas a favor del municipio, pero por parte de los funcionarios responsables del control de esos documentos.** (...) La recurrente refuta la sentencia porque considera que el actor era un servidor de la hacienda pública y en tal carácter, se le aplica el plazo prescriptivo del numeral 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República. Este agravio tampoco es de recibo. Si bien el Tribunal, al emitir el fallo que se cuestiona, **descartó la aplicación del plazo prescriptivo de aquel numeral al caso del demandante, porque consideró que este no es un servidor de la hacienda pública ya que no administra fondos públicos.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00237 - 2018)

Del año 2017:

RESOLUCIÓN: N.º 01229 – 2017

- **SUJETO PÚBLICO:** BANCO DE COSTA RICA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No hubo prescripción de la potestad disciplinaria. Caso de funcionario del BCR despedido. El 25 de enero de 2012 se presentó un informe elaborado por la jefatura del accionante, acerca de las posibles faltas cometidas por este (problemas de asistencia). Luego, el asunto se siguió tramitando hasta que el 3 de febrero 2012 se elevó a la Gerencia General. Así, el 8 de febrero del mismo año se ordenó la apertura del procedimiento, la cual fue notificada al demandante el 2 de marzo siguiente, es decir, antes de que transcurriera el mes establecido por el artículo 603 del Código de Trabajo. Se cita el voto 515-12 en el sentido de que ese plazo comienza a correr "(...) a partir de que el órgano encargado de tomar la decisión esté en posición de adoptarla, es decir, una vez que es impuesto de la conclusión

de la investigación (...). Agrega el voto citado que “(...) ello no obsta que la prescripción opere con anterioridad, por abandono de la acción necesaria para el inicio del procedimiento administrativo, por parte de quien es el responsable de ordenarlo. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01229 - 2017)

- **RESUMEN:**

Se discute la prescripción de la potestad disciplinaria según el ordinal 603 del antiguo CT. La persona desempeñaba un puesto de trabajo en el Banco de Costa Rica y la falta laboral consistió en problemas con la asistencia.

Del estudio de la potestad disciplinaria, debido a que la persona es un funcionario público debe cumplirse con el procedimiento administrativo disciplinario y el ordinal 603 del antiguo CT estipula que en estos casos la prescripción de un mes se computará desde el momento en que el órgano competente está en posibilidad de disponer la sanción; pero, también ha reiterado la Sala II que durante todo el procedimiento debe haber una debida diligencia con los plazos, ya que, si hay abandonos achacables a la administración en algún momento del proceso podrá declararse la configuración del instituto de la prescripción.

(...). Si bien es cierto, de manera reiterada esta Sala ha resuelto que en instituciones públicas donde es de rigor la apertura de un procedimiento administrativo previo a la imposición de la sanción de despido, **el plazo del mes no inicia sino a partir del momento cuando el órgano responsable de acordar la decisión final se encuentra en posibilidad de hacerlo, es decir, cuando se le comunica el resultado de la investigación; ello no obsta que la prescripción opere con anterioridad, por abandono de la acción necesaria para el inicio del procedimiento administrativo,** por parte de quien es el responsable de ordenarlo pues en esencia se trata del mismo supuesto de abandono de la potestad disciplinaria sancionado por la figura de la prescripción”. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01229 - 2017)

Las fechas del procedimiento demuestran que no acaeció la prescripción de la potestad disciplinaria, véase que las primeras sospechosas de los hechos

atribuidos sucedieron el 25 de enero de 2012 extendiendo la investigación de esos hechos hasta el 8 de febrero de 2012, misma fecha en la se decidió abrir el procedimiento administrativo, constituyéndose el 9 de febrero de 2012 el órgano director. Ahora bien, una vez dicho eso, se alegaba la prescripción debido a que la administración se había excedido del mes para comunicar el auto de traslado de cargos a la persona trabajadora, pero no fue así, ya que el procedimiento administrativo inició el 8 de febrero de 2012 y el traslado de cargos se hizo el 2 de marzo de 2012, por lo que no transcurrió más de un mes, y durante todo el procedimiento no hubo abandonos achacables a la administración.

RESOLUCIÓN: N.º 00868 – 2017

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No existió prescripción de la potestad sancionatoria. Funcionario de la CCSS. La parte patronal dio, durante once años, numerosas oportunidades de rehabilitación al actor con el fin de que consiguiera superar sus adicciones. Es hasta el año 2011 que se inician numerosos procesos administrativos disciplinarios motivados por las ausencias injustificadas del actor en los meses de enero, marzo, abril, junio y agosto demostradas en dichos procesos, hechos que culminan con el despido definitivo del accionante, sin responsabilidad patronal. En este asunto, se cumplieron los plazos legales para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, de manera que ninguna prescripción ha operado. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00868 - 2017)

- **RESUMEN:**

En esta sentencia, como objeto del proceso se analiza el caso de un trabajador a quien se le otorgó durante muchos años la oportunidad de rehabilitarse del alcoholismo; debido a que este continúa ausentándose sin justificación luego de las oportunidades que se le dieron. Cabe adelantar, se consideró que no operó ninguna prescripción.

Alega la persona extrabajadora que la potestad disciplinaria de la CCSS se encontraba prescrita al transcurrir más de un mes entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y el conocimiento de las faltas laborales.

Del caso bajo estudio, señala la Sala II que las ausencias endilgadas al actor datan del 4, 5, 7 y 10 de enero de 2011 y el procedimiento administrativo disciplinario se inició el 4 de febrero de ese mismo año, por lo que la CCSS no excedió el plazo establecido en la NRLCCSS, ordinal 118, mismo establecido en el CT:

Cuando la Administración cuente con elementos suficientes y objetivos (ya sea por denuncia o de manera oficiosa) para determinar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que presuntamente ocurrieron los hechos y se tengan individualizadas las personas que deban ser investigadas, o se tenga el informe de resultados de la investigación preliminar que brinde tales elementos, el órgano decisor para efectos de determinar la verdad real de los hechos deberá ordenar **la apertura del procedimiento administrativo en el plazo de un mes**, independientemente de los plazos de prescripción que apliquen para cada caso concreto. (CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, NORMATIVA DE RELACIONES LABORALES, 2010)

En vista de lo anterior, señala la Sala II que la potestad disciplinaria de la CCSS se ejerció en el plazo correcto, por ende, no se configuró el instituto de la prescripción al inicio del procedimiento.

RESOLUCIÓN: N.º 00622 – 2017

- **SUJETO PÚBLICO:** MINISTERIO DE AMBIENTE Y ENERGÍA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Prescripción. El primero de los agravios que debe ser analizado, es el relativo a la prescripción, pues de prosperar, sería innecesario revisar los demás argumentos. El artículo 603 del CT señala: “ARTICULO 603.- Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos

que dieron lugar a la corrección disciplinaria” (...) (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00622 - 2017)

- **RESUMEN:**

Argumentan los actores que la potestad disciplinaria se encontraba prescrita, ya que se inició el procedimiento disciplinario pasado el mes desde que se tuvo la posibilidad de hacerlo. Ante lo anterior y en acuerdo con el ordinal 603 del antiguo CT ha expresado la Sala II en reiteradas ocasiones:

En los supuestos de despido disciplinario, de los trabajadores sometidos a un régimen de empleo público, donde la Administración debe agotar de previo a imponer la sanción el procedimiento disciplinario, ese plazo de un mes se contará a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver, una vez concluido el procedimiento disciplinario, pues lo que se valora es la posibilidad jurídica para ejercer el poder sancionador, y eso ocurre cuando el jerarca competente para aplicar la sanción es puesto en conocimiento del resultado del procedimiento disciplinario por parte del órgano director del procedimiento, de manera que el funcionario u órgano decisor goza de un mes, a partir de ese conocimiento, para resolver si sanciona y el tipo de sanción. **También se ha resuelto que la Administración no goza de un plazo indefinido para iniciar el procedimiento disciplinario, y que previo a éste igualmente puede acaecer el término prescriptivo, cuando quien tenga la potestad de ordenar su inicio, no lo haga en tiempo, aun sabiendo de la existencia de los hechos que presuntamente podrían constituir una falta laboral.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00622 - 2017)

Ahora bien, del estudio de las fechas indica la Sala II que la potestad disciplinaria se encontraba prescrita al inicio del procedimiento administrativo, ya que el 21 de diciembre de 2007 le fueron entregados al director general del SINAC los resultados de la investigación preliminar realizado a los actores pero decidió iniciar la apertura del procedimiento administrativo hasta el 3 de marzo de 2008,

configurándose así la prescripción; a pesar de que el órgano competente dictó el despido dentro del mes desde que estuvo en posibilidad de hacerlo, la prescripción puede acaecer en dos momentos diferentes de acuerdo con el antiguo CT, numeral 603:

1. Al inicio del procedimiento administrativo, ya que, desde que se está en posibilidad de iniciarlo se excede el plazo de un mes para hacerlo.
2. Cuando el órgano competente estando en posibilidad de dictar el despido, lo hace después del plazo de un mes.

Es decir, la prescripción de la potestad disciplinaria en el ámbito administrativo puede configurarse tanto en la etapa inicial como en la final:

De esta manera, **aun cuando en la etapa final de los procedimientos administrativos no transcurrió el mes del artículo 603, lo cierto es que sí se dio al inicio,** por lo que la potestad disciplinaria del jerarca igualmente se encontraba prescrita. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00622 - 2017)

Por último, es menester retomar que en esta resolución se determinan diversos alcances del instituto de la prescripción; **al respecto, explica que el plazo de prescripción del 603 (actual del CT 414) para ejercer la potestad disciplinaria aplica tanto para ejercer la acción de despido desde que se tiene el informe final del órgano instructor, pero que ese plazo también aplica para el órgano instructor, en el tanto tiene un mes para comenzar las investigaciones,** por lo que si desde que pudo hacerlo o se le dio la orden no lo hizo, entonces se configura dicha prescripción, de conformidad con el principio de actualidad.

RESOLUCIÓN: N.º 00001 – 2017

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA

- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No acaeció plazo de prescripción de potestad disciplinaria. No se revisan de oficio los plazos en todas las etapas. Caso de arquitecta de municipalidad. Los actos y resoluciones adoptados entre la fecha del resultado de la investigación preliminar y la de comunicación de la resolución de apertura tuvieron la virtud de interrumpir el plazo perentorio de un mes regulado en el numeral 603 del Código de Trabajo, pues tendían al ejercicio de la potestad disciplinaria. Así las cosas, no se observa que el plazo de prescripción haya acaecido. La recurrente señala que la prescripción también corrió en el transcurso y al final del procedimiento. No obstante, omite indicar las razones en que sustenta su argumento, con lo cual el reproche así planteado se torna en inadmisible puesto que la competencia funcional viene dada por los concretos agravios que las partes disconformes formulen (inciso b), del artículo 557, ídem). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00001 - 2017)

- **RESUMEN:**

En este caso la persona extrabajadora ostentaba el puesto de trabajo como jefa del departamento de bienes inmuebles y catastro. Arguye que su despido no procede al estar la potestad disciplinaria prescrita, pues transcurrió más de un mes entre los resultados de la investigación preliminar y la notificación de la resolución de inicio del procedimiento disciplinario.

Con respecto a lo anterior, expresa la Sala II que no lleva razón el argumento de la accionante; véase que el 16 de abril de 2008 se solicitó la investigación preliminar, los resultados de la investigación se rindieron el 28 de abril de 2008 y el 19 de mayo se conformó el grupo de personas que iban a fungir como órgano director. Asimismo, en esta misma fecha se ordenó una medida cautelar sobre la persona trabajadora para su suspensión con goce de salario durante dos meses. Luego, el 29 de mayo de 2019 se dictó la resolución inicial, la cual fue notificada el 2 de junio del mismo año. Ahora bien, indica la Sala II que la prescripción castiga en la etapa inicial cuando hay inercia por parte de quien ejerce la potestad disciplinaria, pero en el presente caso no se evidenció ninguna inactividad que pueda achacarse a la administración, y de igual manera se realizaron actos que

dieron lugar a la interrupción del plazo de un mes luego de que se rindiera el informe con los resultados de la investigación preliminar:

Los actos y resoluciones adoptados entre la fecha del resultado de la investigación preliminar y la de comunicación de la resolución de apertura tuvieron la virtud de interrumpir el plazo perentorio de un mes regulado en el numeral 603 del Código de Trabajo, pues tendían al ejercicio de la potestad disciplinaria. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00001 - 2017)

De acuerdo con todo lo desarrollado, en resumen, se alegó la prescripción por transcurrir más de un mes entre la decisión de la investigación preliminar y el respectivo informe, no obstante, se rechazó porque se dieron resoluciones diversas en el medio de esos dos supuestos.

Del año 2016:

RESOLUCIÓN: N.º 01466 – 2016

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No hubo prescripción de la potestad disciplinaria. Aplicación del Artículo 71 de la Ley de la LOCGR y no del 603 del CT. El accionante al estar autorizado para el cobro de viáticos, tenía potestades para percibir y gastar fondos públicos, según lo prescribe el artículo 8 de la Ley de Orgánica de la CGR y el 110 de la Ley de Administración Financiera, de ahí que, en el caso, es aplicable la prescripción contemplada en el numeral 71 de la Ley de la CGR. VOTO SALVADO. Para quienes salvan el voto, no procede aplicar el artículo 71 de la Ley Orgánica de la CGR, pues el actor no podría clasificarse dentro de los funcionarios de la Hacienda Pública en sus funciones ordinarias, pues su puesto era de técnico administrativo y en éste, no tenía potestades con respecto a fondos públicos. En el ejercicio de sus funciones, particularmente en cuanto a lo que se le achaca haber cobrado unos viáticos a pesar de no haber hecho las giras, lo cual no significa que tuviera potestades para percibirlos, administrarlos, custodiarlos, conservarlos, manejarlos, gastarlos o

invertirlos, según lo prescribe el numeral 8 de la Ley Orgánica de la CGR. Caso de funcionario de la CCSS. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01466 - 2016)

- **RESUMEN:**

En este caso se buscaba resolver si procedía la aplicación del plazo de prescripción de un mes dispuesto en el ordinal 603 del antiguo CT o el plazo cinco años del numeral 71 de la LOCGR.

Con respecto a lo anterior, la Sala II aclaró que el plazo especial de prescripción, siendo este el dispuesto en el artículo 71 de la LOCGR aplica cuando la persona funcionaria ejerce un puesto con responsabilidades en el manejo de fondos públicos y la falta cometida transgrede la normativa indicada o las relacionadas con el control y la fiscalización superior de la Hacienda Pública.

En este caso la falta atribuida a la persona trabajadora fue la apropiación de montos que justificó como rubros de viáticos por viajes que realmente no realizó. Sobre los viáticos expresa la Sala II que de acuerdo con el artículo 2 del Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte para funcionarios Públicos, estos forman parte de los fondos públicos. Asimismo, la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos en el artículo 110 establece responsabilidad administrativa sobre la persona que teniendo responsabilidades en el manejo de los fondos públicos hace un mal uso sobre estos. Por último, el artículo 8 de la LOCGR establece que los fondos públicos forman parte de la Hacienda Pública.

En cuanto al puesto de trabajo ejercido por el funcionario, determina la Sala II que disponía de responsabilidades con la recepción y disposición de fondos públicos debido a que tenía autorización en el cobro de viáticos por parte de la Administración. Aunque, indica la Sala II que sus laborales ordinarios no lo califican como funcionario de la Hacienda Pública, el cobro de viáticos sí. Y es por ello que indica esta instancia que procede la aplicación de la prescripción especial de cinco años establecida en el artículo 71 de la LOCGR.

Del estudio de las fechas en que se realizó el procedimiento disciplinario se extrae que no acaeció la prescripción de la potestad disciplinaria, pues el jerarca tuvo conocimiento de los resultados de la investigación preliminar el 26 de setiembre

de 2002 y la intimación de los cargos se hizo en febrero de 2003 lo que interrumpe el plazo de prescripción, por ende, el despido dictado en el 2008 no se encontraba prescrito.

el informe de Auditoría mediante el cual se pusieron en conocimiento del jerarca las irregularidades investigadas data del 26 de setiembre de 2002 (ver folio 240 del expediente administrativo) momento a partir del cual, la Caja tuvo la posibilidad de iniciar el procedimiento correspondiente y por ende, comenzó a correr el plazo de prescripción. **La intimación de los cargos se hizo en febrero de 2003** (ver folio 373 del expediente administrativo), **lo cual interrumpió la prescripción con efectos continuados, la cual no había operado aún. De acuerdo con el numeral 71, durante la investigación y el transcurso del procedimiento disciplinario no corre el plazo prescriptivo y por ello, no acaeció el plazo fatal de los 5 años**, de manera que, tal y como se indicó en primera instancia, la potestad disciplinaria no estaba prescrita. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01466 - 2016)

También, en esta resolución hubo voto salvado. En este se consideró que la persona trabajadora no calificaba como funcionario de la Hacienda Pública, pues sus labores ordinarias como técnico administrativo no tenían facultades en el manejo de fondos públicos. Ahora bien, con respecto a los viáticos, el empleado lo que hizo fue inducir a error mediante un cobro indebido para que éstos le fueran dados, pero en ningún momento tuvo disposición, administración sobre la dación de estos. Las personas que aprobaron la dación de este monto por concepto de viáticos a la persona trabajadora son las que podrían estar sujetas a facultades en el manejo de los fondos públicos. Siendo esto así, se dispone que debió aplicarse el plazo de un mes dispuesto en el numeral 603 del antiguo CT, con lo cual sí acaeció la prescripción sobre la potestad disciplinaria.

Finalmente, es importante remarcar que **esta sentencia es abiertamente contradictoria al voto N.º 01734 – 2019, toda vez que en esta se admite la aplicación del artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República a un funcionario por el simple hecho de manejar y liquidar viáticos.**

No obstante, el voto de minoría fue el que se aplicaría en la posterior sentencia del año 2019 como voto de mayoría (N.º 01734 – 2019) al disponer que ese hecho no implicaba per se que fueran funcionarios de la Hacienda Pública.

Del año 2016:

RESOLUCIÓN: N.º 01413 - 2016

- **SUJETO PÚBLICO:** MINISTERIO DE GOBERNACIÓN, POLICÍA Y SEGURIDAD PÚBLICA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “Prescripción de la potestad disciplinaria” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01413 - 2016)
- **RESUMEN:**

Arguye la persona trabajadora que la potestad disciplinaria se encontraba prescrita debido a la aplicación de la norma más favorable, con lo cual es de aplicación el ordinal 603 del antiguo de CT con el plazo de prescripción de un mes y no la prescripción especial de dos años establecida en el numeral 83 de la LGP.

Con respecto a lo anterior, indica la Sala II que no se puede aceptar el argumento de la norma más favorable para el actor en cuanto a su despido, ya que las prescripciones especiales establecidas en otras normativas son de aplicación preferente; el CT se aplica, en estas circunstancias, ante la falta de normativa especial que regule la prescripción de la potestad disciplinaria, lo que no sucede en este caso, pues sí la hay.

Una vez aclarado lo anterior, del estudio de las fechas en el procedimiento disciplinario queda claro que los dos años para ejercer el despido no fueron excedidos, véase que el 17 de noviembre de 2011 se solicitó el inicio del procedimiento disciplinario y finalizó con la decisión de despido el 20 de julio de 2012, “entre el momento en que la Administración tuvo conocimiento de la existencia de la falta y el inicio del procedimiento, no transcurrieron los dos años señalados por la legislación.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA,

RESOLUCIÓN: N.º 01015 – 2016

- **SUJETO PÚBLICO:** SISTEMA NACIONAL DE ÁREAS DE CONSERVACIÓN
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** “No hubo prescripción de la potestad sancionatoria. Funcionario del Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC). El actor fue válidamente notificado, del cese de funciones, dentro del mes establecido por el artículo 603 del Código de Trabajo.” (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01015 - 2016)
- **RESUMEN:**

Dispone la Sala II que la potestad disciplinaria no se encontraba prescrita de acuerdo con el ordinal 603 del antiguo del CT. Primero que todo, indica que debe aplicarse la prescripción dispuesta en esta normativa porque el ESC no prevé un plazo especial, por lo que ante la ausencia de plazos en el procedimiento de despido el CT debe ser de aplicación, como en este caso. Así lo dispone el artículo 51 del ESC y lo cita la Sala II:

Los casos no previstos en esta ley, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, **se resolverán de acuerdo con el Código de Trabajo**, la Ley de Seguro Social, los principios generales de Servicio Civil, los principios y leyes de derecho común, la equidad, la costumbre y el uso locales...” (la negrita es del redactor). (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01015 - 2016)

Ahora bien, en aplicación del plazo de prescripción previsto en el CT, siendo este de un mes, puede verse en el procedimiento que el 5 de febrero de 2010 el órgano competente estuvo en posibilidad de disponer el despido y así lo hizo el mismo día, notificándose la decisión a la persona trabajadora el 24 de febrero de 2010, por ende, no acaeció la prescripción sobre la potestad disciplinaria:

Así las cosas, partiendo **del hecho de que el acto definitivo que autorizó la gestión de despido se notificó al Ministerio de Ambiente y Energía el 4 de**

febrero de 2010 y se tuvo por notificado al actor al día siguiente hábil después de los cinco intentos para notificarle, efectuados entre el 4 y 5 de febrero de 2010, y la resolución del Ministro de Ambiente, Energía y Telecomunicaciones MINAET-SINAC-001-2010 de las 9:00 horas del 5 de febrero de 2010, que homologó la 11266 del Tribunal de Servicio Civil, confirmada por la 0002 del Tribunal de Trabajo, Sección Primera del Segundo Circuito Judicial de San José, instruyó a la Oficina de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Áreas de Conservación, para que se procediera a ejecutar el acto definitivo, emitiera la acción de personal de cesación inmediata sin responsabilidad patronal del señor [Nombre 001] y **se le notificara la decisión de despedirlo, lo que fue válidamente hecho el 24 de febrero de 2010 en su casa de habitación, no llegó a operar el plazo extintivo de un mes de prescripción de la potestad disciplinaria del ordinal 603 del Código de Trabajo.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01015 - 2016)

RESOLUCIÓN: N.º 00912 - 2016

- **SUJETO:** OCCIDENTAL HOTELES COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA, OCCIDENTAL PLAYA NACASCOLO SOCIEDAD ANÓNIMA, OCCIDENTAL SMERALDA SOCIEDAD ANÓNIMA Y RÍO AGUA CALIENTE SOCIEDAD ANÓNIMA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No hubo prescripción de la potestad disciplinaria. Sector privado. Caso de Contador de empresa hotelera. Fue con la auditoría que se dieron a conocer las faltas atribuidas al actor, lo que constituyó el punto de partida para que los personeros de las demandadas aplicaran la potestad disciplinaria. De acuerdo con la fecha del reporte de auditoría, en el mismo mes fue aplicado el despido. Se aclara que las incorrecciones imputadas, al actor, conciernen a aspectos financieros que requerían de un análisis más profundo y técnico para evidenciarlas; de manera que cualquier sospecha no podía servir como fundamento para aplicar la sanción. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00912 - 2016)

- **RESUMEN:**

El actor argumenta que su despido no fue procedente al encontrarse prescrita la potestad disciplinaria según el ordinal 603 del antiguo CT. Expresa la Sala II que no tiene razón el actor. A pesar de que las faltas atribuidas a la persona trabajadora datan de años anteriores, no fue hasta inicios de octubre de 2009 que por un informe de auditoría se tuvo conocimiento de los hechos. Asimismo, el despido se dispuso el 19 de octubre de 2009. Con respecto a los hechos atribuidos, indica la Sala II que los hechos endilgados no eran notorios, por lo que era procedente la realización de los estudios detallados para proceder con la sanción. Por todo lo anterior, indica la Sala II que la potestad disciplinaria no se encontraba prescrita.

RESOLUCIÓN: N.º 00485 – 2016

- **SUJETO PÚBLICO:** MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y CULTO
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No prescribió acción disciplinaria patronal en caso de diplomático. Aplica el Artículo 71 de la Ley Orgánica de la CGR. Se cita como caso similar al presente el del voto N.º 821-14. Las conductas atribuidas al actor, independientemente de que sea responsable o no, tienen relevancia dentro del ámbito de control interno conforme con la ley de la materia n.º 8292 inciso g) de su artículo 2. En tal situación, como lo establece el artículo 43 de la Ley de Control Interno, la infracción a las previsiones de esa normativa prescribe según el artículo 71 de la LOCGR n.º 7428, vigente a la fecha de la comisión de los supuestos hechos, numeral que establece un plazo de prescripción de cinco años. VOTO SALVADO. Quienes salvan el voto estiman que la potestad disciplinaria no estaba prescrita en los términos del artículo 603 del Código de Trabajo, pues desde el conocimiento de los hechos hasta la separación, no hubo dejación del procedimiento más allá del plazo de un mes establecido. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00485 - 2016)

- **RESUMEN:**

Analiza la Sala II si la potestad disciplinaria se encontraba prescrita o no. La persona trabajadora fungía el puesto laboral de cónsul y le fueron atribuidos los

hechos de usar un tipo de cambio incorrecto, hacer cobros irregulares y aplicar incorrectamente el procesamiento de visitas. También, dar un trato preferencial a ciertas personas y tener una falta de cuidado con ciertos documentos.

De acuerdo con esas faltas, indica la Sala II que estas transgreden el ámbito de control interno, específicamente el artículo 2, inciso g de la LGCI:

g) Actividades de control: políticas y procedimientos que permiten obtener la seguridad de que se llevan a cabo las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República, por los jerarcas y los titulares subordinados para la consecución de los objetivos del sistema de control interno (ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO, 2002)

Asimismo, la normativa indicada, expresa en su artículo 43 que, en caso de ser transgredida debe aplicarse la prescripción de ordinal 71 de la LOCGR. En esta misma línea, señala la Sala II que la potestad disciplinaria no se encontraba prescrita sin mencionar las fechas del procedimiento disciplinario.

En esta resolución por voto salvado se indica que en aplicación del CT la potestad disciplinaria no se encontraba prescrita. Véase que las faltas fueron conocidas por el ministro debido a informes comunicados a su persona el 11 de septiembre de 2009, procediendo a solicitar apertura del procedimiento disciplinario el día 18 de ese mismo mes. El procedimiento disciplinario se inició el 9 de octubre de 2009 y ese mismo día se le notificó a la persona trabajadora. Luego, el 9 de noviembre se emitió la recomendación de despedirlo, disponiéndose el despido el 4 de noviembre de 2009 por el órgano competente. Por último, indica que no hubo inactividades achacables a la administración ni abandono del proceso.

A modo de conclusión, se aplicó el 71 de la LOCGR en un caso consular, ello por violación al artículo 2 inciso G de dicho cuerpo normativo; en el caso, y por la naturaleza de las conductas cometidas, se consideró que sí afectó la LGCI:

4. Aplicación de un tipo de cambio diferente al tipo de cambio oficial, vigente en el país de destino, en el cobro de trámites consulares realizados. 5. Aplicación irregular del artículo 19 del Arancel consular. 6. Otorgamiento de visas sin los requisitos exigidos por ley, entre ellos i) firma del formulario de

solicitud ii) pasado judicial, iii) presentación de documentos de solvencia económica. De igual manera se omitió el requisito de la presentación personal del solicitante. 7. Otorgamiento de trato preferencial para algunas personas físicas y jurídicas, entre ellas empresas comerciales, para el trámite y otorgamiento de visas, más allá, de lo permitido por ley, y en contra del principio de excepcionalidad establecido por Dirección General de Migración y Extranjería. 8. Falta de cuidado en cuanto a la custodia y orden de los documentos bajo su responsabilidad". **Revisadas esas conductas atribuidas al actor, independientemente de que sea responsable o no, estima esta Sala que tienen relevancia dentro del ámbito de control interno.** (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00485 - 2016)

RESOLUCIÓN: N.º 00464 – 2016

- **SUJETO PÚBLICO:** BANCO DE COSTA RICA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

Acaeció el término de prescripción de la potestad disciplinaria establecido en el Artículo 603 del CT. Caso de cajero de banco. Sin justificación alguna, la entidad accionada no instó debidamente el procedimiento administrativo durante algunas fases, con lo cual dejó transcurrir más de un mes. La queja que finalmente justificó el despido se incluyó innecesariamente dos veces en dos investigaciones preliminares. Así, pasaron varios meses antes de iniciar formalmente el procedimiento administrativo desde que se tuvo conocimiento de los hechos. Luego, cuando se elevó el expediente administrativo a conocimiento del gerente general de la institución, nuevamente transcurrió más de un mes. También, desde que inició el procedimiento administrativo hasta la audiencia, se superó el plazo de un mes. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00464 - 2016)

- **RESUMEN:**

Esta resolución es claramente contradictoria a varias de las que se vienen analizando hasta este punto; al respecto la resolución se trata de un

funcionario bancario al cual se le despide con base en ciertas irregularidades en transacciones bancarias reportadas por clientes del banco. Al funcionario se le despide a raíz del procedimiento administrativo, y este acude a la jurisdicción a solicitar la prescripción de la potestad disciplinaria; finalmente la Sala II acoge la excepción prescripción por entender que transcurrió más de un mes entre cada etapa del procedimiento administrativo:

Nótese que primeramente se ordenó la investigación individual de la concreta queja tenida por demostrada finalmente y que dio base al despido, luego de lo cual se rindió el informe específico de esta con fecha 17 de junio de 2008. No obstante, el banco -posiblemente para acumular más denuncias y tener una causa más sólida para sancionar- ordenó una investigación general que abarcó algunas quejas más y el informe de ello se realizó varios meses después, hasta en diciembre de 2008, cuando ya existía un informe específico para la única denuncia que se tuvo por acreditada para imponer la sanción. Ello implica que la queja que finalmente justificó el despido se incluyó innecesariamente dos veces en sendas investigaciones preliminares, con lo cual se dejaron pasar varios meses sin que se iniciara formalmente el procedimiento administrativo desde que se tuvo conocimiento de los hechos. Por otra parte, a pesar de que consta que para el 17 de febrero de 2009 (más de mes y medio después de rendido ese último reporte) la Unidad Coordinadora de Procedimientos Administrativos Ordinarios ya conocía del anterior informe, no fue sino hasta el 3 de abril siguiente cuando elevó el expediente administrativo del actor a conocimiento del gerente general de la institución (nuevamente más de un mes después). Asimismo, desde que se inició el procedimiento administrativo el 23 de mayo de 2009, hasta la fecha cuando se realizó la audiencia (1° de julio siguiente) se dio un lapso que superó nuevamente el mes, sin que se justificara el motivo por el cual se retrasó la fijación de dicha audiencia oral. Así las cosas, debe acogerse el alegato de prescripción de la potestad disciplinaria invocado por la parte demandante. Por la forma como se resuelve este asunto, resulta innecesario pronunciarse sobre los demás agravios y, por esa razón, no se entran a analizar los vicios de nulidad alegados y los demás reproches sobre el fondo. No se puede acoger la pretensión de reinstalación porque,

como se dijo anteriormente, lo que existió fue una relación laboral de derecho privado y, en ese sentido, tampoco se podrían conceder los extremos relacionados con esa pretensión, entre ellos, los salarios dejados de percibir y demás extremos reclamados después del despido y durante el cese. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00464 - 2016)

Entre los puntos de contradicción están:

No aplicación del plazo de prescripción de la LOCGR que se ha aplicado en otros casos a funcionarios bancarios por situaciones anómalas con fondos públicos, y por violentar la LGCI; en este caso se declaró la prescripción de la potestad disciplinaria, cuando lo que debía señalarse era que dicha potestad no había prescrito, pues era en realidad de cinco años. Al respecto, puede contratarse con las resoluciones N.º 02080 – 2020, N.º 01279 - 2020, N.º 00248 – 2019, N.º 00799 – 2018, todas de esta misma Sala II.

Tratamiento inadecuado a las relaciones laborales de empresas del Estado: al respecto, la Sala II ha sido clara que cuando se trata de relaciones laborales con empresa privada, excepto casos especiales con normativa especial, en la parte privada no puede superarse un mes para ejecutar la sanción laboral desde que se dieron los hechos o se conocieron. Por ello, si las empresas del Estado deciden llevar a cabo procedimientos especiales, pueden hacerlo, pero no les es exigido, por lo que, si lo hacen, todo el procedimiento y la sanción final no podrían superar ese plazo de un mes del 414 del CT. En esa línea, puede referirse un caso similar a este con un análisis diverso a este; la resolución es la N.º 1121 – 2023, de esta misma Sala II.

Del año 2015:

RESOLUCIÓN: N.º 01086-2015

- **SUJETO PÚBLICO:** BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción de la potestad disciplinaria. Plazo de 2 años de la LOCGR: Entre los momentos en que se conocieron los

hechos que podrían acarrearle responsabilidad al demandante, y el inicio del procedimiento administrativo no transcurrió el plazo prescriptivo señalado en la norma. Los hechos ocurrieron entre el año 2001 e inicios de 2002, y ya para julio de ese último año la investigación con intimación de cargos al actor se había dado. Además, de la relación de hechos contenida en el fallo se puede concluir que no operó la prescripción de la causa. En otras palabras, nunca transcurrió un lapso superior a 2 años entre uno y otro evento. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°01086-2015)

- **RESUMEN:**

En el presente proceso se discute la prescripción de la potestad disciplinaria del patrón que sería el banco, para poder despedir sin responsabilidad al trabajador, que el casacionista en este proceso. La Sala II menciona es que el caso es de puro derecho puesto que no se reclama nada sobre el fonde del despido, sino únicamente sobre la prescripción de la potestad disciplinaria y menciona:

Si se determina que la prescripción de la potestad disciplinaria del empleador sobrevino, ni siquiera debe revisarse la nulidad o no de actuaciones administrativas, porque la declaratoria de la prescripción de la responsabilidad disciplinaria y la potestad sancionatoria, deviene forzosamente, en la declaratoria de nulidad del despido con sus consecuencias directas en el caso de las entidades públicas. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°01086-2015)

Lo que permite ver que en el caso en que se declare la prescripción de un procedimiento disciplinario no haría falta llegar a ver el fondo del asunto. Ya en el caso en concreto, sobre la prescripción el artículo que el patrón insinúa que sea usado para recurrir a la prescripción es el setenta y uno de la LOCGR, la Sala II hace la aclaración que la Sala Constitucional ha dicho que el ámbito de aplicación de este ordinal se tiene que reducir a cuando el servidor de estado “maneja y dispusiere de fondos públicos”, la resolución no hace más aclaración que esa sobre este tema. La Sala II con respecto a cuál norma aplicar en el caso en concreto para contar el plazo de prescripción dispone que:

Por esa razón, el agravio de la accionante debe acogerse por las razones que se dirán. Como se indicó líneas atrás, la reforma al artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República por Ley N.º 8292, entró en vigencia a partir del 4 de agosto de 2002, lo anterior significa que el plazo prescriptivo aplicable al actor por los actos que se le achacaron (supuestamente cometidos antes de enero de 2002) es el de dos años vigente en aquel momento y no el de cinco años introducido en la reforma referida, ya que fijar el plazo en cinco años significa dar efecto retroactivo a la reforma legal, lo cual es contrario a lo establecido en el artículo 34 de la Constitución Política (Sala Segunda de la Corte Resolución N°01086-2015)

Por lo que se le da con lugar la acción al trabajador, aplicándole así el artículo setenta y uno de la LOCGR, que sería aun plazo de dos años.

RESOLUCIÓN: N.º 01052-2015

- **SUJETO PÚBLICO:** INSTITUTO COSTARRICENSE DE TURISMO
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** validez de un despido resolviendo que la incapacidad del trabajador no impide la potestad disciplinaria del empleador ni invalida la notificación del despido.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute el despido de un trabajador del INS, basándose en el artículo seiscientos dos del CT que establece un plazo de prescripción de un año para interponer toda forma de acciones contra los trabajadores relacionadas con los contratos. La Sala II antes de entrar a conocer la prescripción del procedimiento aclara que:

De previo al análisis de la procedencia o no de un eventual despido injustificado, los jueces ante la interposición de la defensa de prescripción, debemos estudiar si esta figura jurídica se dio o no en cada caso, porque de haber acaecido el plazo fatal, ya sea para el ejercicio de la potestad disciplinaria o la posibilidad de demandar por parte del trabajador,

se imposibilita entrar a analizar el fondo del recurso. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01052-2015)

La parte actora manifiesta que el despido fue nulo porque en ese momento él se encontraba incapacitado cuando se le llegó a notificar, además alega que él se niega a recibir la notificación, a lo que las instancias inferiores dieron como válida la forma de notificar y la Sala II en este caso en concreto menciona que:

Con respecto a la nulidad del despido por haber sido decretado y notificado el demandante estando incapacitado, tampoco resulta procedente el alegato, pues tal y como lo indicó el tribunal y ha sostenido reiteradamente esta Sala, la incapacidad del servidor no impide el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la empleadora (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01052-2015)

Por lo que considera procedente la notificación hecha en la casa de habitación del trabajador, estando este incapacitado y negándose a recibirla.

RESOLUCIÓN: N.º 00965-2015

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** prescripción de la potestad disciplinaria. El poder sancionador que tiene la parte empleadora debe ejercerse en forma oportuna. En caso de entidades patronales que deben cumplir con un determinado procedimiento o investigación, previos a disciplinar a la persona trabajadora, dicho plazo, debe computarse a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento de la persona u órgano competente, para resolver. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00965-2015)
- **RESUMEN:**

En el presente caso un trabajador de la CCSS alega que no se contabiliza de forma correcta la prescripción causando indefensión aludiendo faltas al debido procedimiento, el motivo del despido es robo de un bien del hospital, porque considera que ha pasado más de un mes desde los hechos que interesan hasta que

fue comunicado como lo menciona el artículo seiscientos tres del CT, sin que esta parte haciendo más análisis de porque considera que este se quebrantó, a lo que la Sala II menciona que:

Respecto de esa norma, se ha considerado que en caso de entidades patronales que deben cumplir con un determinado procedimiento o investigación, previos a disciplinar a la persona trabajadora, dicho plazo, debe computarse a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento de la persona u órgano competente, para resolver. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00965-2015)

Además, se menciona que en este caso no pasó más de un mes desde el momento en que se dio el resultado de la investigación, que fue el día 21 de agosto, hasta el momento en que es puesto en conocimiento del subdirector del Área de Emergencias Quirúrgicas del Hospital San Juan de Dios, que en este caso era el que tenía que resolver, haciéndolo así el día seis de septiembre y notificándosele al trabajador el diez del mismo mes. Por lo anterior la Sala II dice que confirma el fallo impugnado que dice que no corrió el plazo de prescripción.

RESOLUCIÓN: N.º 00946-2015

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Prescripción de la potestad sancionatoria: La potestad disciplinaria no se encuentra prescrita, toda vez que la recomendación de la Junta de Relaciones Laborales notificó la recomendación el 3 de junio de 2008 y el 3 de julio de 2008 a la actora se le comunicó la decisión final de la Junta Directiva de despedirla (artículo 603 del Código de Trabajo). Si bien, el director del Centro Nacional de Rehabilitación donde trabajaba la actora, le comunicó a ella sobre su despido el 4 de julio de 2008, lo cierto del caso es que ella ya estaba notificada desde el día anterior. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00946-2015)
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute la forma de notificación de la resolución de un procedimiento disciplinario, la resolución del procedimiento lo que recomienda es la suspensión de cuatro días sin goce de salario, sin embargo, la decisión final es el despido sin responsabilidad por haber hecho escrituras de índole personal en horario laboral. La parte actora que es el trabajador alega que le fue notificado a destiempo puesto que la resolución fue tomada el día tres de junio y se le notifica de forma personal el día cuatro de julio por lo que había pasado mes y un días, sin embargo, lo que la Sala II menciona es que

Esto se le comunicó a la actora el propio 3 de julio de 2008, al número de fax 2222-5770 (folio 1011 del expediente administrativo), siendo que dicho número fue el que ella misma aportó como medio para recibir notificaciones en el escrito que presentó el 16 de enero de 2008 ante la Gerencia Médica, según consta a folio 1005 del expediente administrativo. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00946-2015)

La parte actora lo que pretende es que se cuente como fecha de notificación el día que se le notificó personalmente mencionando la Sala II que

Si bien, el Director del Centro Nacional de Rehabilitación donde trabajaba la actora, le comunicó a ella sobre su despido al día siguiente, sea el 4 de julio de 2008, lo cierto del caso es que ella ya estaba notificada desde el día anterior. La actora considera que en aplicación de lo dispuesto en el ordinal 603 del Código de Trabajo, la potestad sancionadora ya estaba prescrita. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00946-2015)

Por todo lo anterior y a pesar de lo que alega la parte casacionista la Sala II concuerda con el órgano de alzada en mencionar que la potestad disciplinaria no se encuentra prescrita y toma como válida la notificación realizada por fax.

RESOLUCIÓN: N.º 00944-2015

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE TIBÁS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute un plazo de prescripción especial para sancionar infracciones administrativas en el manejo de la Hacienda Pública.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute la prescripción, pero se discute el uso de una norma especial que funciona para los casos en los que se ven involucrados funcionarios que administran la hacienda pública. Los artículos que se discute en este caso son el artículo seiscientos tres del CT y el artículo setenta y uno de la LOCGR, del segundo de estos artículos de lo que Sala II menciona

Del texto resaltado se extrae que **el plazo ampliado** que prevé dicha norma **resulta aplicable cuando el o la funcionaria pública incurren en las infracciones previstas en esa ley específica o bien en las que contempla el ordenamiento de control y fiscalización** superiores de la Hacienda Pública se entiende, según lo regulado en los artículos 1º y 8 de la Ley Orgánica relacionada. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00944-2015). Del artículo octavo que cita el extracto la Sala II extrae dos componentes esenciales para definir la Hacienda Pública, lo que es importante para determinar cuándo se debe y cuando no se debe aplicar este plazo de prescripción especial. Las dos condiciones indispensables que considera la Sala II son:

a) los fondos públicos (y todo lo relacionado con su manejo) y **b)** las normas jurídicas de carácter administrativo y financiero relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control –tanto externo como interno- y la responsabilidad de las y los servidores públicos en esas materias. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00944-2015)

En la misma resolución se explica que esta norma no solo es aplicable a trabajadores o servidores de la Hacienda Pública sino también a los que

infringen lo establecido en la LOCGR, que es la encargada de regular la fiscalización de la Hacienda Pública, en base a todo lo anterior concluye que

En resumen, el período para sancionar las acciones u omisiones contrarias a esas regulaciones específicas, que pueden ocasionar un manejo ineficiente o ilegal de los fondos públicos, es mayor que el genérico previsto en el numeral 603 del Código de Trabajo, pues en tales supuestos debe aplicarse el de cinco años que contempla aquella norma particular, que sin duda busca tutelar un interés público de gran trascendencia, cual es el manejo transparente de los fondos públicos. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00944-2015)

Por todo lo anterior la Sala II considera que a pesar de que las funciones del trabajador no eran directamente relacionadas con la Hacienda Pública, por ser el director de un departamento tenía cierta responsabilidad de administración de la Hacienda Pública y por ello se le aplica el plazo contemplado en el artículo setenta y uno de la LOCGR y corre el plazo de cinco años.

RESOLUCIÓN: N.º 00853-2015

- **SUJETO PÚBLICO:** INS VALORES PUESTO DE BOLSA SOCIEDAD ANÓNIMA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No operó la prescripción de potestad disciplinaria: El término establecido en el artículo 603 del CT no había operado, toda vez que el despido se hizo efectivo en el mismo mes y año de cometida la falta, por lo cual, el reclamo planteado no es procedente. Caso del INS Valores Puesto de Bolsa S.A. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00853-2015)
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute la forma de empezar a contar el plazo de prescripción de la potestas disciplinaria, esto debido a que el trabajador argumenta que según el artículo seiscientos tres del CT que dispone que el plazo que se tienen

para despedir justificadamente a los trabajadores o disciplinar sus faltas prescriben en un mes. La Sala II con respecto a la potestad disciplinaria menciona que:

En forma reiterada esta Sala ha establecido que el poder disciplinario debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad, los cuales rigen el despido justificado. Con base en el segundo principio citado, la posibilidad de sancionar disciplinariamente a una persona trabajadora por parte del empleador debe ejecutarse en forma oportuna; es decir, la sanción impuesta en un determinado momento debe ser correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que también se procura lograr la seguridad jurídica de la persona trabajadora, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período concreto. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00853-2015)

Lo anterior, la Sala II lo menciona como forma para introducir la importancia y porque el artículo citado establece esa forma para que empiece a correr el plazo, de ahí que la Sala II continúa mencionando:

De ahí que el plazo de un mes establecido en el numeral 603 citado, comenzará a correr desde que se dio una causal para la separación o desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00853-2015)

Con respecto al caso en concreto el trabajador alega que el plazo de prescripción debió empezar a contarse desde que la administración tuvo conocimiento de los hechos que motivaron el despido, sin embargo, la Sala II menciona que

Este material probatorio allegado a los autos lleva a concluir que en el caso particular, antes de llegar a la decisión final, tuvo lugar una investigación. Sus primeros resultados fueron arrojados por la Auditoría Interna, es decir, lo consignado en sus informes resultan hechos preliminares de la conducta irregular investigada a los efectos de allegar el material suficiente para acreditar de manera fehaciente el mal desempeño del actor. Por consiguiente, estos no pueden ser los que den inicio al cómputo del mes

establecido en la norma de referencia. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00853-2015)

En cambio, la Sala II dice que el cómputo debe empezar a contarse desde el momento en que se emitió el primer documento que permitió ver los hechos ocurridos y la responsabilidad del funcionario por lo cual no se encuentra prescrita.

RESOLUCIÓN: N.º 00586 – 2015

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** En el caso lo que se discute es la interpretación de los plazos de prescripción en los procedimientos disciplinarios, en este caso ante corte plena, particularmente en relación con la suspensión del plazo por la interposición de una acción ante la Sala Constitucional.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute la prescripción de la potestad disciplinaria de la Corte Plena para despedir a un funcionario, la resolución hace referencia al artículo doscientos once de la LOPJ, que es citado y subrayado por la Sala de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 211. La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse (...)” (subrayado por la redactora). (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00586-2015)

En el recuento de hechos que se hace en la resolución se destaca el siguiente:

8) En el artículo IV de la sesión ordinaria N.º 05-2008, celebrada el 11 de febrero de 2008, la Corte Plena acordó: “*Tener por presentados los informes*

elaborados por los Magistrados Chinchilla y Arroyo, los que se reservan para ser conocidos una vez que la Sala Constitucional emita criterio sobre la acción de inconstitucionalidad establecida contra el párrafo segundo del artículo 199 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Se aclara que con motivo de la interposición de la mencionada acción de inconstitucionalidad se suspende el plazo del mes que prevé el artículo 211 para resolver en definitiva lo que corresponda". (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00586-2015)

De lo anterior se puede extraer que el órgano suspende el plazo de un mes para resolver debido a la acción de inconstitucionalidad y más adelante se menciona que al ser rechazada por inadmisibile se continúa y se resuelve. Sin embargo, la Sala II menciona que:

La mera presentación de la acción de inconstitucionalidad no interrumpía ni suspendía la prescripción, como equivocadamente se consignó en el acuerdo de Corte Plena del 11 de febrero de 2008, sino que ese efecto sucede hasta que se le dé curso a la acción, una vez superado el examen de admisibilidad, como se colige del numeral 81 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00586-2015)

Aunado a lo anterior y en la misma línea la Sala II para concluir sobre el tema continúa mencionando que:

Sobre este tema, la Sala Segunda en el voto N.º 18-2008 acotó: *"En consecuencia, la interposición de una acción de inconstitucionalidad por sí misma no es suficiente para suspender un determinado proceso, por cuanto lo que suspende es la publicación de su admisión en el Boletín Judicial"*. Una vez que el magistrado instructor rindió su informe ante la Corte, esta quedaba lista para emitir la resolución final, sin ningún tipo de impedimento puesto que no se le había dado curso a la referida acción de inconstitucionalidad (a la postre rechazada de plano). (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00586-2015)

Por todo lo anterior confirma el fallo recurrido por resolver que el proceso se encontraba prescrito por el hecho de que la mera interposición de un recurso ante

la Sala Constitucional no suspende el plazo, sino que su admisión es la que lo suspende.

RESOLUCIÓN: N.º 00410 – 2015

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** la interrupción del plazo de prescripción por un recurso ante la Sala Constitucional
- **RESUMEN:**

En esta resolución lo que se discute es la prescripción de la potestad disciplinaria por el despido de una funcionaria que laboraba en el Hospital de Libera, se menciona que la prescripción si es procedente debido que:

En enero de 2004 se inició en su contra un procedimiento administrativo. Dicha investigación estuvo lista para dictar acto final el 7 de setiembre de 2004, cuando la Junta Nacional de Relaciones Laborales recomendó por unanimidad que no procedía sanción en su contra. A pesar de ello, el 4 de noviembre de 2004, mediante oficio SSDEBB-DG-377-11-2004, se le comunicó su despido sin responsabilidad patronal, a pesar de que había transcurrido el mes que se establece para este tipo de actos finales, es decir, al momento de dictarse la resolución, la potestad disciplinaria había prescrito. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00410 - 2015)

Siendo este todo el análisis que se hace sobre el conteo de la prescripción, sin embargo, la trabajadora se encontraba en un puesto interno y las instancias inferiores le reinstalaron en el puesto únicamente por el plazo que dure el interinazgo a lo que la trabajadora alega que es un despido encubierto y debe nombrársele de forma permanente a lo que la Sala II dispone:

Fundamenta esta petición en que llevaba mucho tiempo laborando de manera interina, por lo que la lógica indica que su nombramiento se extendería en el tiempo. Este es un hecho futuro e incierto, no puede la recurrente asegurar que su nombramiento habría continuado y, por cuanto tiempo, de no haberse dado el despido que nos ocupa. No se puede tutelar

una situación no acaecida y de la cual no se tiene certeza que sucedería. La reinstalación de la actora limitada al tiempo que ésta se encontraba nombrada de manera interina no implica de manera alguna un despido encubierto, pues se respetaron las condiciones laborales que tenía al momento del despido; no puede restársele, pero tampoco darle más de lo que tenía, únicamente bajo suposiciones. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00410 - 2015)

Por todo lo anterior considera que si fue procedente reinstalársele en el puesto interino. Como último punto importante de esta resolución se alegó también, pero por parte de la CCSS que nunca se discutió sobre la responsabilidad, si tenía o no, por los hechos cometidos a lo que Sala II menciona:

Con ello no se lesiona el estado de inocencia de la recurrente, tal y como ella aduce que sucedió, porque lleva razón el tribunal al señalar que si se comprueba que la potestad disciplinaria está prescrita, no tiene que entrar a analizar sobre la comisión de la falta, lo que no implica de ninguna manera que la actora sea responsable de los hechos que se le atribuyen, sino que ello no resulta relevante en la decisión del presente asunto. Ahora bien, en el caso de que el despido de la actora además de prescrito haya sido injustificado –tal y como se determinó en la sentencia de primera instancia, que fue confirmada por el tribunal-, ya sea porque no cometió el hecho que se le atribuye o porque la sanción impuesta es desproporcional al hecho cometido, ello no varía la conclusión arribada en este proceso, porque la inocencia de la actora tampoco acarrearía su reinstalación permanente por las razones esbozadas líneas atrás y, además, porque no se puede ignorar los requisitos e idoneidad que deben demostrarse para ser nombrada en propiedad, o incluso prorrogar un nombramiento interino, cuestiones todas propias del ámbito administrativo. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00410 - 2015)

Por lo que queda claro que si se declara la prescripción del proceso disciplinario no es necesario entrar a conocer del fondo del despido o de la sanción en general.

RESOLUCIÓN: N.º 00155 – 2015

- **SUJETO PÚBLICO:** Nombre 003 (No es ente)
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** conteo del plazo de prescripción de un trabajador incapacitado.
- **RESUMEN:**

En esta resolución lo que se alega por parte de la trabajadora es la prescripción de la potestad disciplinaria, dentro de las explicaciones que da la Sala II sobre este tema está que:

En forma reiterada esta Sala ha establecido que el poder disciplinario debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad, los cuales rigen el despido justificado. Con base en el segundo principio citado, la posibilidad de sancionar disciplinariamente a una persona trabajadora por parte del empleador debe ejecutarse en forma oportuna; es decir, la sanción impuesta en un determinado momento debe ser correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que también se procura lograr la seguridad jurídica de la persona trabajadora, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período concreto. De ahí que el plazo de un mes establecido en el numeral 603 citado, comenzará a correr desde que se dio una causal para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00155-2015)

Sobre el caso en concreto y el momento en el que se debe empezar a contar el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria lo que se menciona es que:

Según la entidad demandada, el actor se ausentó a partir del 1º de abril de 2011, y posteriormente, el 12 de abril del mismo año, la esposa se presentó a dejar las incapacidades. Por ese motivo, la empresa demandada tuvo esa omisión como causal para sancionarlo, la cual en este caso, fue el despido (el 13 de mayo de 2011). Sin lugar a dudas, sobradamente le corrió el plazo

de la prescripción a la accionada, para aplicar la potestad sancionatoria. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00155-2015)

Por lo anterior queda claro que la Sala II considera que el plazo empieza a correr desde el momento en que se ausentó el trabajador y no cuando fue presentada a la boleta de incapacidad como lo aduce el patrón. Por lo que la Sala II confirma el fallo recurrido.

2.2.2 CADUCIDAD DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA.

Del año 2024:

1. RESOLUCIÓN: N.º 00839 - 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se confunden los institutos de caducidad y prescripción, además de que se menciona que la caducidad es un instrumento meramente procesal.
- **RESUMEN:**

En esta resolución se discuten el despido son responsabilidad de un médico funcionario de la CCSS que tenía el deber de custodiar un activo, con respecto a lo relevante para el desarrollo del trabajo, el médico, que es el que interpuso el recurso de casación, alega que ante la pérdida del activo tiene un periodo de tres meses para la investigación, la denuncia y el traslado de cargos, sin embargo, menciona que se extendieron veinte días más de los tres meses y así fue concedido por la primera instancia. Ya en casación, la parte actora allega que:

Recrimina que se haya declarado la prescripción y la caducidad del procedimiento administrativo, pues no queda claro cuál instituto operó. Hace ver que presentó gestión de adición y aclaración, pero esta no fue acogida. A su juicio, la persona juzgadora declaró caduco el procedimiento, en tanto el traslado de cargos se notificó más de tres meses después de que fue

realizada la investigación preliminar. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00839 - 2024)

Lo que deja clara, para la parte actora, una gran falta de precisión terminológica además de que alega que esta lo deja en estado de indefensión, aunado al hecho de que no tuviera respuesta por parte de la segunda instancia. Además, la parte casacionista, que es el trabajador, haciendo alusión al artículo 340 de la LGAP, que la caducidad se puede alegar únicamente al procedimiento administrativo y se menciona que:

Dice que la resolución impugnada es incongruente, toda vez que no definió si lo otorgado es la prescripción del procedimiento o de la investigación preliminar, o, en su defecto, la caducidad del procedimiento. Echa de menos esa concretización, por cuanto su ausencia le impide ejercer su derecho de defensa correctamente. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00839 - 2024)

La parte casacionista continúa mencionando que:

Reproduce el ordinal 340 de la Ley General de la Administración Pública y aduce que la caducidad puede operar únicamente en el procedimiento administrativo, no así en la investigación preliminar. Dice que la resolución impugnada es incongruente, toda vez que no definió si lo otorgado es la prescripción del procedimiento o de la investigación preliminar, o, en su defecto, la caducidad del procedimiento. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00839 - 2024)

Esto deja claro que, según la parte casacionista, en la resolución de primera instancia existe una imprecisión terminológica importante, además de usar los plazos mal. Sin embargo, en casación esta imprecisión no se corrige, la Sala II no da una definición clara de que es lo que se da en este caso ni explica porque estaba equivocada la primera instancia, únicamente se declara con lugar el recurso mencionando:

En consecuencia, la sentencia recurrida debe anularse en cuanto estimó parcialmente la demanda y declaró la prescripción, entendida

como caducidad, del procedimiento administrativo disciplinario tramitado bajo el expediente número ASTJ-PA-031-2019, así como la nulidad de la resolución de las 10:20 horas del 16 de agosto de 2019 y, consecuentemente, de la sanción disciplinaria y patrimonial impuesta al demandante. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00839 - 2024)

2. **RESOLUCIÓN:** N.º 00743 - 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se menciona la necesidad que la caducidad del proceso sea solicitada desde primera instancia.
- **RESUMEN:**

El presente caso aborda el despido de un funcionario del OIJ, un despido sin responsabilidad. En lo que concierne a este trabajo la parte actora alega, que en este caso es el trabajador del OIJ, una errada interpretación del artículo trescientos cuarenta de la LGAP y que por ello en primera instancia no se le concedió la caducidad de la acción. Señalando además que el proceso de investigación quedó paralizado por más de seis meses sin que en ese periodo se realizara alguna acción. Haciendo referencia al a primera instancia también la parte menciona que:

Dice que, en la sentencia, el juez se limitó a rechazar la caducidad porque no estaba reglada para el procedimiento disciplinario en el Poder Judicial, con lo cual trasgredió el numeral 197 de la LOPJ que lo obliga a aplicar supletoriamente la LGAP y de esta -precisamente- el numeral 340 que establece que cuando el procedimiento se haya iniciado de oficio y este se paralice por más de seis meses, por causa atribuible a la Administración, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00743 - 2024)

A lo que la Sala II responde:

...esta Sala ha sido conteste en el sentido de que aquella debe reclamarse durante el procedimiento administrativo que corresponda, lo cual no se infiere

que se haya realizado en el presente asunto. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00743 - 2024)

Además, se menciona que el recurrente ni tan siquiera lo menciona en el momento oportuno. Por otro lado, sobre la paralización del proceso de investigación la Sala II menciona que:

En todo caso, el mismo recurrente dejó claro que, durante el lapso mencionado, la instructora realizó consultas a la Fiscalía de Narcotráfico relacionadas con la apertura de unas grabaciones en el expediente penal. El recurrente aduce que esas gestiones no eran pertinentes para dilucidar el asunto, pero se trata de una percepción subjetiva de la parte que, además, se encuentra precluida porque se trata del trámite que se dio durante el procedimiento administrativo, aspecto de fondo que no ha sido objeto de litigio en el presente proceso laboral. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00743 - 2024)

La Sala Segunda sostiene que prevalece la LOPJ sobre otras generales y que en el caso bajo análisis la caducidad no se alegó en el momento que era pertinente, por lo anterior la Sala Segunda declara sin lugar el recurso.

Del año 2023:

3. RESOLUCIÓN: N.º 03010 – 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** BANCO POPULAR DE DESARROLLO COMUNAL
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute que si por la caducidad del proceso principal, que deja inactiva la medida cautelar, reinicia el plazo de prescripción o se mantiene en la fecha inicial.
- **RESUMEN:**

En el presente caso parte de lo que se discute es el papel de la medida cautelar, en este caso la medida cautelar es la suspensión del despido sin responsabilidad patronal, hay que tener claro que la medida cautelar es accesoria a la pretensión principal y depende de esta. En la resolución no se discute a fondo el motivo de la caducidad del proceso principal, sin embargo,

se menciona que la parte actora, que en este caso es el trabajador del Banco Popular de Desarrollo Comunal:

Insiste en que fue por la inactividad procesal imputable al accionante que se declaró caduco el proceso en que se ordenó la reinstalación provisional, por lo que estima no puede considerarse que en el año 2010 se dictó un nuevo acto de despido. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 03010 - 2023)

De este extracto se puede ver el segundo punto importante, el conteo de la prescripción y de la medida cautelar reinició el plazo de prescripción por considerar que el despido se lleva a cabo hasta que esta medida cesa o si se da desde el primer acto. En relación con lo anterior el tribunal de alzada resuelve que la medida cautelar hace que la prescripción se interrumpa y vuelve a empezar cuando, para ellos, realmente cesa la relación. Sin embargo, la Sala Segunda no se apega a este criterio y menciona;

Al efecto, debe señalarse que el numeral 602 del anterior CT no contempla la posibilidad de que la medida cautelar interrumpiera el término de prescripción a efectos de interponer el reclamo principal (nulidad del acto de despido). Asimismo, aunque la declaratoria de caducidad no extingue el derecho de las partes, los procedimientos se tienen por no seguidos, para los efectos de interrumpir la prescripción. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 03010 - 2023)

Por lo anterior se tiene claro que, a criterio de esta Sala II, las medidas cautelares no interrumpen el plazo de prescripción y el cese de esta medida cautelar por la caducidad del proceso principal no hace que el conteo del plazo de prescripción se reinicie.

4. **RESOLUCIÓN:** N.º 03469 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute la necesidad de que la caducidad del proceso sea planeada desde la primera instancia para no dejar en estado de indefensión.

- **RESUMEN:**

La parte casacionista alega que aplica la caducidad debido a que desde la autorización de despido sin responsabilidad no se ejecutó por parte del empleador, además, el casacionista, que en este caso es el trabajador, menciona que:

Dice que sin perjuicio de lo expuesto y en el caso de que se considere que era posible conocer en el proceso especial lo relativo a las pretensiones ordinarias, expone las razones por las cuales las excepciones de prescripción y caducidad debieron ser acogidas. Manifiesta que la parte accionada incurrió en quebrando del debido proceso al rechazar constantemente la prescripción y la caducidad alegadas en el procedimiento administrativo de despido. (Sala Segunda de la Corte de Justicia Resolución N° 03469 - 2023)

Además, la parte alega que debido a esto se le dejó en una situación de desprotección, vulnerando así su derecho de justicia pronta y cumplida reconocidos, estos derechos, a nivel constitucional. La Sala II acoge lo pretendido por el accionante mencionando: “de conformidad con el Código de Trabajo y el Estatuto de Servicio Civil; **caduca la potestad del demandado para ejecutar la autorización de gestión de despido**” (Sala Segunda de la Corte de Justicia Resolución N° 03469 - 2023)

Por lo que determina que al pasar más de un mes desde que se dictó la posibilidad de despedir al funcionario esa posibilidad de despido ya había caducado.

5. **RESOLUCIÓN:** N.º 02899 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute si existe un plazo de ejecución de la potestad disciplinaria.
- **RESUMEN:**

En este caso se discute la ejecución de una sanción disciplinaria, la parte accionante fue sancionado en 2015 con cinco días sin goce de salario, sin embargo, dicha sanción no se ejecutó hasta 2017, habiendo transcurrido

más de dos años desde acaecida la sanción, sin embargo el accionista no menciona ninguna norma que regule el plazo de caducidad de la ejecución de una sanción relacionada a la potestad disciplinaria, hace referencia al artículo 87 de la LGP, sin embargo, no hay relación entre esta norma y la realidad fáctica. Además, la Sala II menciona que:

La prescripción se interrumpirá cuando se inicie el procedimiento disciplinario. Por otro lado, los ordinales 341 y 342 de la Ley General de la Administración Pública, referidos en el recurso y que serían aplicables de manera supletoria, tampoco regulan la caducidad o prescriptibilidad de la ejecución de resoluciones o acuerdos administrativos que impongan una sanción, sino la caducidad del procedimiento en sí. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 02899 - 2023)

Esto y una aclaración que hace la Sala II en reglones posteriores deja claro que no hay una norma específica aplicable, hace una breve referencia al artículo 415 del CT, pero como para el momento en que ocurrieron los hechos no había entrado en vigor este código, no es aplicable a este caso.

Por último, cabe mencionar una cita que hace la Sala II, referenciando a Eduardo Ortiz, a su obra Tesis de Derecho Administrativo, Tomo II, que menciona:

La inejecución de un acto administrativo por la Administración frente al particular obligado, nunca puede ser causa de extinción de este. La potestad de ejecutar y de hacer efectivo un acto administrativo es indefinida y no supeditada a su oportuno ejercicio, salvo revocación superveniente fundada en el cambio de circunstancias o prescripción decenal negativa, que en Costa Rica (con intervención absurda), se entiende aplicable a toda clase de situaciones jurídico- subjetivas, incluyendo las potestades de derecho público. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 02899 - 2023)

Sumándose al criterio del autor, la Sala II procede a declarar sin lugar el recurso haciendo además referencia a que la ejecución de estos actos por

parte de la administración se puede llevar a cabo en cualquier momento, gracias a la potestad de imperio que le es inherente.

6. **RESOLUCIÓN:** N.º 01565 – 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** En la resolución se menciona que desde el momento que empieza a correr el plazo de inactividad, define precisamente la caducidad, además de la imputabilidad que le corresponde únicamente a la administración.
- **RESUMEN:**

La parte casacionista era trabajadora del BNCR, sin embargo, fue despedida y se inicia un procedimiento de investigación, en dicho proceso cuando se concluye la investigación y se traslada a la Junta de Relaciones Laborales del Banco Nacional, estando inactivo más de seis meses, por lo que para la parte ya el procedimiento caducó según lo que dice el artículo 340 de la LGAP, la Sala II menciona, haciendo referencia al artículo supra citado:

Del numeral citado se colige que se prevé la posibilidad de evitar la prolongación excesiva de los procedimientos administrativos, con la finalidad de proteger la seguridad jurídica, así como en la necesidad de garantizar la continuidad y eficiencia de la actividad que se ejerce.
(Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01565 - 2023)

Haciendo referencia la Sala II al mismo artículo se menciona que únicamente procede la caducidad en los supuestos que establece esta norma, se menciona que para que aplique la caducidad el proceso tiene que entrar en un estado de inactividad prolongado, por lo menos de seis meses. La Sala II además menciona que:

Aunado a lo anterior, ese estado debe haberse mantenido por un espacio de, al menos, seis meses. Esto último implica que el cómputo se debe llevar a cabo desde la última gestión o actividad del órgano dentro del expediente y no desde la apertura del procedimiento. Ello supone que, en los

procedimientos sancionatorios, instruidos de oficio, la caducidad es factible cuando concurren dichos presupuestos. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01565 - 2023)

El extracto anterior es importante por varios puntos, siendo el primero de estos la forma de contabilizar el cómputo, iniciando este en el momento de la última gestión realizada por la Administración y no desde el momento que se inició el proceso. Pero más adelante en la misma resolución haciendo referencia a la resolución 34-F-S1-2011 de la Sala Primera de la Corte, establece:

En primer término, se puede observar que la norma recién transcrita se encuentra redactada en forma imperativa, es decir, no regula una facultad; por el contrario, una vez cumplidos los presupuestos de hecho en ella contenidos, la consecuencia deviene en obligatoria para el órgano encargado de la tramitación. Esto implica que sus efectos se producen de pleno derecho, y por ende su reconocimiento tiene efectos meramente declarativos, no constitutivos. Vale aclarar que lo anterior no debe ser interpretado como una pérdida de competencia –la cual es, por definición, irrenunciable, intransmisible e imprescriptible según el numeral 66 LGAP-, sino, únicamente, como la imposibilidad de continuar con la tramitación del procedimiento específico en el que se produjo la inercia. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01565 - 2023)

La importancia de lo anterior es evidente, establece que la caducidad del procedimiento es obligatoria y cuando es decretado así por un órgano lo hace de forma meramente declarativa. La Sala II continúa mencionando que esta declaración sea solicitada por la parte interesada o que haya sido declarada de oficio en el proceso.

A pesar de que la Sala II menciona todo lo anterior en este caso, aceptando que pasó el proceso inactivo seis meses, no considera que el proceso hubiera caducado puesto que:

Del estudio del expediente, considera esta Sala que no transcurrió el plazo de caducidad, pues el atraso que se presentó en ese lapso no puede

ser imputable a la Administración que inició el procedimiento en contra del actor del presente asunto, sino que se debió a la inercia de la resolución por parte de la Junta de Relaciones Laborales del Banco Nacional y no de la Administración. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01565 - 2023)

Por lo que la Sala II deja claro que no solo es necesario que pasen los seis meses de inactividad desde que se realiza una acción por parte de la Administración, sino que también es necesario que esta actividad le sea imputable a la Administración. Por todo lo anterior se anula la sentencia recurrida y se da con lugar el recurso.

7. RESOLUCIÓN: N.º 01108 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute la necesidad de que la caducidad sea interpuesta antes de la casación para no dejar en estado de indefensión a la contraparte.
- **RESUMEN:**

Se realizó el despido sin responsabilidad patronal del casacionista que trabajaba en el BNCR, cuando el proceso llega a la Sala Segunda el casacionista alega la caducidad del procedimiento según el artículo 340 de la LGAP, alegando además que no era necesario que la parte la alegara ya que se debía hacer de oficio, sin embargo, la Sala II no resuelve este punto, puesto que menciona:

El recurrente alega, como parte de sus pretensiones, la caducidad del procedimiento administrativo, según el artículo 340 de la Ley General de la Administración Pública. Este argumento es novedoso, se introduce por primera vez hasta en esta instancia, circunstancia que imposibilita su admisión y análisis posterior, pues hacerlo significaría dejar en indefensión a la parte contraria. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01108 - 2023)

Este extracto deja claro que para poder alegar la caducidad del proceso en la instancia de casación se tiene que haber alegado en las

instancias anteriores puesto que ya no hay contradictorio en esta etapa por lo que a la otra parte se deja en estado de indefensión.

8. RESOLUCIÓN: N.º 00605 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **CONTENIDO DE INTERÉS:**

No transcurrió la prescripción del ejercicio de la potestad disciplinaria ni la caducidad del procedimiento administrativo. Exceso en el plazo establecido en el artículo 137 de la normativa de relaciones laborales no se sanciona con la prescripción o la caducidad del proceso. (RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 605 - 2023, 2023)

- **RESUMEN:**

En cuanto a la caducidad de la potestad disciplinaria, se debe comenzar recalcando que en algunas ocasiones la jurisprudencia la trata como si fuese un sinónimo de la prescripción; cuando estas dos en realidad son fenómenos distintos; en la cita a continuación se denota que comienza hablando de la caducidad de la potestad disciplinaria, pero termina explicando sobre la prescripción de esta:

Ahora bien, en cuanto a la caducidad en la potestad sancionatoria que se alude en el agravio quinto, también se comparte criterio con la persona juzgadora. El canon 134 de la normativa de relaciones laborales de la C.C.S.S. reza: “Una vez conocido y valorado el informe de conclusiones, la jefatura respectiva deberá dictar la propuesta de sanción disciplinaria y/o de responsabilidad patrimonial que corresponda, en cuyo caso la propuesta deberá dictarse dentro del plazo de un mes, después de recibido el expediente sin que constituya lo anterior un plazo de prescripción. En su defecto, la jefatura podrá ordenar que no procede

ninguna sanción disciplinaria y/o de responsabilidad patrimonial y en consecuencia determinar el archivo del expediente, cuya resolución deberá dictarse en el plazo de un mes. Si la Jefatura considera pertinente dictar alguna propuesta de sanción disciplinaria y/o de responsabilidad patrimonial, le notificará a la persona trabajadora dicha gestión, cuyo contenido mínimo debe indicar lo siguiente. 1) Señalamiento expreso y preciso de las faltas imputadas, con mención de las pruebas correspondientes, con indicación expresa de la propuesta de sanción que se pretende. 2) Indicación que puede oponerse por escrito a esa propuesta, dentro del término de cinco días hábiles y solicitar que su caso sea conocido por la Comisión de Relaciones Laborales del respectivo centro de trabajo y en su oportunidad, si por la competencia, corresponde, por la Junta Nacional de Relaciones Laborales.” Esa regla debe concordarse con lo estipulado en el párrafo tercero del ordinal 146 ibídem, el que establece: “...El plazo de prescripción se contabilizará a partir de dos momentos diferentes: “[...] y segundo, una vez que la autoridad competente para resolver, ha sido informada de los resultados del procedimiento y con ello puede decidir si resulta procedente aplicar algún tipo de sanción por los hechos que se hayan acreditado...” (RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 605 - 2023, 2023)

Aunado a la anterior confusión conceptual sobre elementos medulares, se confunde la caducidad de la potestad disciplinaria, con la caducidad del procedimiento; siendo estos fenómenos distintos. En la cita a continuación se explica sobre la caducidad del procedimiento:

Luego, en cuanto a la caducidad del procedimiento el ordinal 147 de la normativa de relaciones laborales, al igual que el numeral 360 de la Ley General de la Administración Pública, dicta: “1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se

producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de la Ley General de la Administración Pública. 2) No procederá la caducidad del procedimiento iniciado a gestión de parte, cuando el interesado haya dejado de gestionar por haberse operado el silencio positivo o negativo, o cuando el expediente se encuentre listo para dictar el acto final. 3) La caducidad del procedimiento administrativo no extingue el derecho de las partes; pero los procedimientos se tienen por no seguidos, para los efectos de interrumpir la prescripción.” (El destacado es agregado). (RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 605 - 2023, 2023)

Por otra parte, sobre la caducidad del procedimiento disciplinario, esta fue alegada por el recurrente, no obstante, al tratarse este de un asunto de un empleado de la CCSS, una parte esencial para la validez del procedimiento es que antes del dictado final, el asunto sea trasladado a la Junta de Relaciones laborales de dicha institución para que pueda emitir criterio (requisito de validez del acto final). En esos casos, la prescripción y la caducidad se suspenden, pues el órgano director está imposibilitado de tomar una decisión.

Asimismo, es valioso mencionar la restricción respecto a que no operará la caducidad en asuntos que estén listos para el dictado del acto final.

Del año 2022:

9. **RESOLUCIÓN:** N.º 03421 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute el momento en que se debe alegar la caducidad.
- **RESUMEN:**

El presente caso redunda sobre la prescripción, sin embargo, toca un punto relevante con respecto a la caducidad que se va a analizar unas líneas más adelante. Se da el despido sin responsabilidad patronal de un trabajador de la Municipalidad de Alajuela, la parte demandada:

Manifiesta que la prescripción (al igual que la caducidad) debió alegarse en el proceso disciplinario, de previo al dictado del acto final; y, no se hizo, como tampoco en el trámite de jerarquía impropia. De ahí que, no puede declararse con posterioridad. (Salaa Segunda de la Corte Resolución N° 03421 - 2022)

A esta parte no le basta con que se hubiera alegado en la primera instancia judicial, sino que dice que la caducidad debió alegarse en el procedimiento administrativo. Sin embargo, la Sala II menciona:

Luego, en materia laboral no existe norma alguna que prevea la exigencia planteada por la parte recurrente; y, por el contrario, el numeral 460 del Código de Trabajo, además de indicar claramente que el agotamiento de la vía administrativa es facultativa, entre otros aspectos, también dispone :“En caso de que se opte por el agotamiento, una vez agotada la vía administrativa, se podrán demandar o hacer valer todos los derechos que le puedan corresponder al demandante, derivados de la conducta administrativa o del acto o los actos a que se refiere la impugnación o demanda, **aunque expresamente no se hayan mencionado en la gestión administrativa** ” (énfasis suplido). (Salaa Segunda de la Corte Resolución N° 03421 - 2022)

Por lo cual la Sala II deja claro que no es necesario agotar la vía administrativa para poder alegar la caducidad, ni tan siquiera hace falta haberla alegado en algún momento del procedimiento administrativo, diferente es alegarla por primera vez en casación, que en otras resoluciones de la misma Sala II se ha visto que el criterio cambia.

31.RESOLUCIÓN: N.º 003166 - 2022

SUJETO PÚBLICO: El Estado

CONTENIDO DE INTERÉS: No transcurrió el plazo prescriptivo de un año para llevar a cabo la investigación ni el de caducidad para el dictado del acto administrativo sancionatorio. Proceso de violencia doméstica no suspende el proceso disciplinario.

RESUMEN:

En el caso, se explican los plazos que funcionan en el procedimiento especial de los funcionarios del Poder Judicial, procedimiento que se explica en la LOPJ:

De la norma citada se concluye que el proceso disciplinario en el Poder Judicial, debe iniciarse y notificarse dentro del mes siguiente a la denuncia interpuesta ante la oficina competente, claro es, salvo que se haya dispuesto previamente realizar una investigación preliminar (el dato objetivo que marcará el inicio del cómputo de ese primer plazo, será la fecha en que se reciba la denuncia en la oficina competente para tramitarla), lo que se cumplió, iniciando el 14 de febrero de 2019, siendo ese primer plazo de caducidad, de forma tal que en caso de transcurrir, debía declararse de oficio.

En estos procedimientos disciplinarios la investigación debe concluirse dentro del año posterior a la fecha en que se practicó la notificación del traslado de cargos, plazo que se encuentra sujeto a la sanción de prescripción, ya que así lo dispone la misma norma y, por último; concluida la investigación e instruido el expediente por el órgano instructor, el decisor debe adoptar el acto final, bajo pena de caducidad, dentro del mes siguiente en que esté en posibilidad de pronunciarse, o desde el vencimiento del plazo de la audiencia que contempla el numeral 204 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN N° 03166 - 2022)

Al respecto, se debe señalar que, al ser ley especial, la interpretación de los plazos es distinta; empero, esto genera situaciones complejas en la interpretación a nivel de jurisprudencia pues la aplicación de la ley especial de los funcionarios del poder judicial, la cual maneja plazos diversos, y no conforme con eso, les da un peso diferenciado al de la LGAP; por ejemplo, el plazo de un mes para adoptar la sanción, luego de hecha la investigación se califica como un plazo de caducidad. Asimismo, el plazo para realizar la investigación es de un año, sancionado con prescripción sino se cumple.

32. RESOLUCIÓN: N.º 02031 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** AYA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Si discute sobre el uso o no de otras normas en ausencia de una aplicable para el caso concreto.
- **RESUMEN:**

La parte casacionista en este caso es el trabajador que alega que en instancias anteriores los fallos no distinguían la figura de la prescripción y la caducidad dejándole así, según la parte, en estado de indefensión. La parte haciendo referencia al artículo 587 del CT que en ausencia de normas procesales son aplicables analógicamente otros principios y normas aplicables, en respaldo de esa norma menciona:

... opuso la excepción de caducidad al amparo del artículo 39 del Código Procesal Contencioso Administrativo que establece un plazo máximo de un año, contado a partir de la notificación del acto que se quiere impugnar. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 02031 - 2022)

A lo cual la Sala II desde ese momento señala que eso no es así y acto seguido dice que efectivamente el artículo cuatrocientos veintiocho lo que señala es que en caso de inexistencia de normas procesales se suplirá mediante aplicación analógica de las otras disposiciones de este Código y sus principios en cuanto sean compatibles, por lo que para el caso en concreto concluye que:

Considera esta Sala que en el caso bajo estudio no es aplicable la normativa del Código Procesal Contencioso Administrativo que invoca la recurrente, pues lo concerniente a la prescripción y la caducidad de derechos se encuentra regulado en el Título Noveno del Capítulo Segundo del Código de Trabajo, artículos 411 al 419, normas que solo contemplan dos casos de caducidad, y son los numerales 415 y 417, referentes el primero al plazo que tiene el empleador público para ejecutar una sanción disciplinaria, después de concluido el procedimiento de investigación; y el segundo, el derecho de los empleadores -públicos o privados- (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 02031 - 2022)

Dejando claro la Sala II que su posición en este tema es que no es necesario recurrir a otros principios ni normas puesto que, si se encuentra regulada la caducidad en el CT, por lo que da con lugar el recurso y ordena modificar el fallo impugnado.

33.RESOLUCIÓN: N.º 01912 – 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** COOPERATIVA DE PRODUCTORES DE LECHE DOS PINOS RESPONSABILIDAD LIMITADA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** oficiosidad para declarar la caducidad de la potestad disciplinaria.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se da el despido sin responsabilidad de un trabajador de la cooperativa, se discute el proceso que se debe usar por considerar que el despido fue por motivos de discriminación, pero para lo que interesa al presente trabajo hay que mencionar lo que se redacta el Juzgado de primera instancia:

... la parte trabajadora, **dejó pasar el plazo de seis meses**, previsto en el artículo 542 del Código de Trabajo, plazo que corresponde a la caducidad de la acción, para poder acudir a la vía sumarísima, de

tutela de fueros especiales. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01912 - 2022)

Como se puede observar si se compara lo que dice el juzgado y el artículo 542 del CT hay una confusión conceptual entre la prescripción y la caducidad, además de esto la Sala II menciona que:

A pesar de que los artículo 503 y 546 del Código de Trabajo permiten que el órgano jurisdiccional de oficio decrete la improcedencia de la vía escogida para efectos de orientar la tramitación del proceso de la forma que proceda, en este caso existe un error en el uso de esa potestad, no solo porque no precedía la declaratoria de caducidad de la vía sumarísima, en tanto la caducidad y la prescripción son institutos procesales distintos, (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01912 - 2022)

Es evidente que la Sala II también detecta la confusión terminológica que tiene el Juzgado y lo hace ver, pero no desarrolla más sobre la diferencia de estos, por lo menos en esta resolución.

34. RESOLUCIÓN: N.º 01174 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se tocan varios temas, desde por qué no hace falta invocar constantemente la diferencia entre caducidad y prescripción, además del uso de normas supletorias cuando hay o no vacíos.
- **RESUMEN:**

La parte argumenta que el Juzgado decreto que el plazo de caducidad de ejecución del despido es de un año, pero que no se refirió a ninguna norma, que no los justificó, además de lo anterior argumenta que también el Juzgado dejó de referirse a la diferencia entre la prescripción y a la caducidad, dice que ambas cosas le dejaron en estado de indefensión. Además de lo anterior la parte actora que en este caso es el trabajador, alega que se hizo una incorrecta aplicación de normas porque:

invocó normativa de carácter administrativo, concretamente el numeral 146 de la *Ley General de la Administración Pública*, y obvió

el numeral 414 invocado en la demanda, con lo cual dejó de aplicar las normas de orden laboral, así como de ponderar la naturaleza del despido, que es un acto de carácter laboral y no administrativo. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01174 - 2022)

Sin embargo, la Sala II hizo varias aclaraciones, con lo que respecta al último de los temas que es el de la indebida implementación de las normas, porque se usó la LGAP, la Sala II dice:

no tiene ninguna relevancia que el Juzgado haya invocado normativa de la *Ley General de la Administración Pública*, la cual, en cualquier caso, se trajo a colación precisamente para justificar la aplicación de las normas sobre prescripción y caducidad contenidas en el Código de Trabajo. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01174 - 2022)

Por lo que no importa que se invocara esta norma puesto que se usó solo como sustento para poder usar una norma de CT, lo que se hace incluso por esta Sala II. Con respecto al resto de los asuntos la Sala II menciona que:

En ese sentido, el despido del actor se dispuso dentro del plazo legal, según se hizo ver. Fue la ejecución la que se postergó más allá de un mes, pues el servidor continuó laborando para la demandada después de haberse adoptado la sanción. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01174 - 2022)

Por lo cual no se concuerda con lo que se alega la parte, por la diferenciación que se hace con la ejecución del despido, menciona que en todo caso el plazo que se podría usar es el de caducidad regulado en el CT, que corresponde a un año, sin embargo, este plazo no ha transcurrido. Por último, la Sala II dice que no hace falta diferenciar las figuras puesto que la norma ya dice cual es con precisión.

14.RESOLUCIÓN: N.º 000498- 2022

SUJETO PÚBLICO: El Estado

RESUMEN:

En el caso se alega la caducidad de la potestad disciplinaria, porque presuntamente pasaron 6 meses entre el momento en que se emitió el traslado de cargos y el que se comunicaron.

En esa resolución nuevamente se debe hacer el señalamiento de que se interpreta la caducidad de la potestad disciplinaria en ocasiones como sinónimo no claro de prescripción, y en otras, como sinónimo de caducidad del procedimiento -lo cual no es lo mismo-.

Al respecto, la resolución que se confirmó explicó que la caducidad del procedimiento solo se puede alegar cuando este ya fue instaurado:

7) Sobre el reclamo que operó la caducidad, tómese en cuenta que la Ley General de Policía regula en su artículo 83, sobre las prescripciones, debiéndose recurrir a la Ley General de la Administración Pública, que en su artículo 340 específicamente regula la figura de la caducidad. En el caso que nos ocupa, la misma no operó; debido a que, **una vez listo el plazo para iniciar un procedimiento administrativo, no procede dicho instituto, se puede aplicar únicamente cuando ya fue instaurado el procedimiento y queda en estado inactivo.** (RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 000498 - 2022, 2022)

En definitiva, la interpretación de la Sala II es CONFUSA, pues si bien el recurrente alegó erróneamente un plazo de caducidad cuando en realidad era de prescripción; aun así, se podría haber dado la prescripción del procedimiento en la etapa de investigación, esto si, por

ejemplo, se termina la investigación preliminar y se dura más de un mes en aperturar el procedimiento.

También, según el criterio de la Procuraduría General de la República del año 2020, número C-301-2020, se puede haber dado una caducidad, en esa etapa, si, por ejemplo, se termina la investigación preliminar dura más 2 meses en emitir en aperturar el procedimiento. Si bien, la jurisprudencia administrativa no es vinculante para la Sala Segunda, nos parece adecuado el dimensionamiento hecho por la PGR respecto a que la investigación preliminar no tiene un plazo infinito.

Asimismo, a la luz del artículo 21 de la nueva LMEP, actualmente es posible determinar que en la fase de investigación no se puede dar una paralización superior a un mes; dicho artículo sin embargo lo refiere como un plazo de prescripción (¿como la parte podría tener acceso a interponer una prescripción en un proceso que no se le ha comunicado ni aperturado?), cuando en realidad es un plazo de caducidad.

15.RESOLUCIÓN: N.º 01381 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** CORREOS DE COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute la aplicación de una norma especial en la que se establece un plazo de caducidad para resoluciones de los procedimientos que ejercen la potestad disciplinaria.
- **RESUMEN:**

Se discute el despido sin responsabilidad de un trabajador de Correos de Costa Rica, el trabajador hace referencia a que se le violeto el debido proceso por no aplicársele el artículo veintiuno de la convención colectiva que establece que la Junta de Relaciones Laborales interviniera antes de cualquier sanción. En relación con la caducidad del proceso lo que se establece es que: “Las resoluciones deberán emitirse en un plazo de diez días hábiles posteriores al inicio del procedimiento, bajo pena de caducidad y

las resoluciones que emitan serán consultivas”. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01381-2022)

Sin embargo, la Sala II en el caso en concreto no se da con lugar lo que alega la parte actora, puesto que:

A la Sala no le cabe la menor duda, de que esa disposición no contempla el supuesto acaecido en este asunto, a saber, el cese laboral con responsabilidad patronal y de ahí que con base en esa norma no se puede determinar la obligación de seguir un debido proceso para cesar al actor. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01381-2022)

La Sala II resolvió que no existe una violación del debido proceso en el despido del trabajador. Aunque el trabajador argumentó que debía aplicarse el artículo 21 de la convención colectiva, que exige la intervención de la Junta de Relaciones Laborales antes de cualquier sanción, la Sala determinó que dicha disposición no aplica en casos de cese laboral con responsabilidad patronal. Por lo tanto, no se puede imponer la obligación de seguir el procedimiento señalado en el artículo 21 para justificar el despido del actor en este caso específico. Además, se confirma que la caducidad del procedimiento no fue aplicable, ya que las resoluciones de la Junta son meramente consultivas y no vinculantes.

16.RESOLUCIÓN: N.º 02513 - 2022

SUJETO PÚBLICO: REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO SOCIEDAD ANÓNIMA

CONTENIDO DE INTERÉS: *Despido sin responsabilidad patronal por pérdida de confianza. Chofer de RECOPE manejaba bajo los efectos del licor. No existió indebida valoración de la prueba: documental (alcohosensor) y testimonial (entre otros, declaración de la persona involucrada en el choque de vehículos provocado por el accionante).* (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02513 - 2022, 2022)

RESUMEN: en el caso, un trabajador de RECOPE fue despedido por pérdida objetiva de confianza debido a que se determinó que conducía en estado de ebriedad. El trabajador de manera genérica solicitó la “prescripción y caducidad de la potestad disciplinaria”, aunque en el fondo del caso no había elementos para valorar ninguna de las dos.

Del año 2021:

No hay resoluciones de interés para este trabajo de investigación.

Del año 2020:

17.RESOLUCIÓN: N.º 02080 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** BNCR
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute la necesidad de que se determine si el recamo es por el fondo o por la forma, si el reclamo es por la omisión de referirse a la caducidad o por diferencia de criterios.
- **RESUMEN:**

En el presente caso la recurrente es un trabajador del BNCR a la que se le despidió sin responsabilidad por un faltante de dinero, en lo que concierne a esta investigación la recurrente alega que todos los plazos procesales transcurrieron de forma que aplicaba tanto la prescripción como la caducidad del procedimiento disciplinario, sin que en la resolución se den más detalles sobre porque la recurrente alega esto. Posterior a ello menciona que el juzgado omitió referirse a la caducidad del procedimiento, en cambio solo se refirió a la prescripción del procedimiento.

A pesar de lo anterior la Sala II menciona que:

Tales inconformidades, se repite, no son procesales, una vez estudiado el fallo se observa que el Juzgado analizó cada uno de estos elementos en la parte considerativa (considerando IV al XI), incluyendo la figura de la caducidad, con lo que está en desacuerdo la

recurrente es con la decisión emitida por el despacho, no la falta de análisis de los temas que puntualiza en el recurso, porque ciertamente todos fueron analizados y considerados en el fallo. (Sala Segunda de la Corte Resolución 02080 - 2020)

De aquí se pueden extraer dos cosas importantes, la primera que la omisión de referirse a un tema, en este caso, la caducidad, son cuestiones procesales, mientras que la inconformidad con lo dicho son, en cambio, cuestiones de fondo. Relacionado con lo anterior, en el caso en concreto se alega que las instancias inferiores no se refirieron al tema, sin embargo, la Sala II menciona que, si hubo referencia, poca, pero si hubo, por lo que la Sala II no ahonda más en el tema.

18.RESOLUCIÓN: N.º 01885 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado Y COLEGIO (...)
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute sobre la necesidad de que le procedimiento disciplinario hubiera concluido en el momento de alegar la caducidad de este ante casación.
- **RESUMEN:**

En este caso lo que se discute es el debido procedimiento de investigación para el despido sin responsabilidad de un funcionario, alega el profesor que se le despide violando sus derechos fundamentales. Con respecto a la caducidad, el casacionista que en este caso es el profesor alega que el procedimiento disciplinario está caduco, sin embargo, la Sala II dice que:

De conformidad con el precepto 589 del Código de Trabajo reformado, no pueden ser objeto del recurso de casación aquellas cuestiones que no hayan sido previamente propuestas o debatidas por los intervinientes. Del análisis del escrito de demanda (véase documento agregado al escritorio virtual de la Sala a las 11:04:58 del 09/10/2017), se observa que el alegato sobre la prescripción o la caducidad del

procedimiento disciplinario, así como el reproche en el cual manifiesta el recurrente que se encuentran pendientes de resolución tres procesos -uno en sede penal, otro en vía constitucional y un último administrativo disciplinario-, resultan ser elementos novedosos que no puede ser conocidos en esta Sala. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°01885-2020)

De lo anterior es importante extraer que, para poder debatir ante la Sala II cualquier argumento, este debe haberse propuesto desde la génesis del proceso judicial o en dado caso, desde el procedimiento administrativo rebatido, por lo que el argumento relacionado a los procesos judiciales pendientes en otras secciones del Poder Judicial no es de recibo, al no haberse argumentado. Sobre la caducidad, no hubo resolución alguna sobre el tema.

19.RESOLUCIÓN: N.º 01310 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** AYA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute la necesidad de hacer el reclamo de caducidad en cada instancia antes de llegar a casación, no se llega a discutir la necesidad o no de que se alegue en el proceso de despido.
- **RESUMEN:**

En este caso la casacionista era trabajadora del AYA, alega que su despido fue injustificado y además, lo relevante para este trabajo, es que fue realizado fuera de plazo, además de lo anterior reclama salarios caídos y demás prestaciones laborales dejadas de percibir a causa del despido.

La casacionista alega que el plazo de caducidad, junto con el de prescripción, de la potestad disciplinaria aplican sobradamente, alegando:

Apunta que el plazo de prescripción aplica a las diferentes etapas del proceso; y, en el caso, este estuvo paralizado por un año y ocho meses, con lo cual operó sobradamente tanto el plazo de prescripción como el de caducidad. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°01310-2020)

Estas figuras fueran alegadas en el Juzgado de primera instancia, tanto la prescripción como la caducidad y este si se refirió a ellas. El juzgado resuelve no dando a lugar las pretensiones, mencionando que : en tanto no fue invocada durante el procedimiento administrativo. Asimismo, resolvió que el plazo perentorio para ejercer la potestad disciplinaria no había transcurrido en perjuicio del ente empleador. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°01310-2020)

La Sala II decide no resolver sobre dichos temas alegando que:

Lo resuelto sobre la prescripción, caducidad y violación del debido proceso no fue objeto de reproche ante el órgano de alzada; razón por la cual, lo decidido sobre el particular en la primera instancia fue tácitamente confirmado en la sentencia del órgano de alzada. De esa manera, si la parte actora se conformó con lo decidido por el Juzgado en relación con esos temas no puede pretender que ahora sean revisados por la Sala, en tanto dejó que precluyera la etapa procesal para mostrar su descontento. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°01310-2020)

No refiriéndose en esta resolución a ningún plazo de prescripción ni de caducidad de la potestad disciplinaria o a la necesidad de que esta sea alegada o no en el procedimiento administrativo, solo deja claro que para poder alegar cualquiera de estas figuras no basta con haberlo presentado en primera instancia, sino que debe ser presentado en el órgano de alzada para poder ser alegado en casación y además, reconoce que cualquier argumento que no se rebata de las sentencias en sedes inferiores, se tiene como tácitamente aceptado por la parte.

Del año 2019:

20.RESOLUCIÓN: N.º 01539 – 2019

- **SUJETO PÚBLICO: BNCR**

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** No entra a definir como tal las figuras de prescripción y caducidad, sin embargo, alega que en el Juzgado si se hizo referencia a la caducidad y que la parte la actora que en este caso es el casacionista confunde con la prescripción, por lo anterior es que se abstiene de resolver sobre el tema.
- **RESUMEN:**

La casacionista en este caso es la parte trabajadora, que fue despedida en diciembre de dos mil dieciséis, parte de las pretensiones de esta es que se le reinstale en el puesto con el pago de salarios caídos, daños y perjuicios y demás prestaciones inherentes al trabajo. Lo que alega la parte es:

Que desde la realización de la audiencia de pruebas hasta el conocimiento del caso por parte de la Junta de Relaciones Laborales transcurrieron más de 11 meses, donde el expediente se mantuvo detenido por causa imputables únicamente a la Administración por lo que operó la prescripción y la caducidad. Que en el procedimiento se transgredieron los plazos establecidos por el ordenamiento jurídico para llevar a cabo este tipo de proceso, lo que genera su nulidad absoluta. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°01539-2019)

A pesar de que la parte alega esto no se refiere a ningún artículo específico, por lo menos no se refleja en la resolución, para dar sustento a su alegato. Esto la parte lo alega desde la primera instancia y lo sigue sosteniendo hasta la casación, la parte, ya estando en casación, alega que no se refieren a la caducidad en ningún momento. La Sala II en lo que respecta este punto menciona que:

El recurrente acusa y solicita la nulidad del fallo impugnado por cuanto no se pronunció en torno a la caducidad planteada; más lo cierto es que la Sala observa que el Juzgado si conoció y lo resolvió negativamente interpretando que no se trata de una caducidad, sino de una prescripción, la cual estimó improcedente por las razones que

indica en su fallo. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°01539-2019)

No entrando a definir como tal estas figuras, sin embargo, alega que en el Juzgado si se hizo referencia a la caducidad y que la parte la confunde con la prescripción, por lo anterior es que se abstiene de resolver sobre el tema.

21.RESOLUCIÓN: N.º 00339 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discuten los motivos por los que el legislador incluye el instituto de la caducidad, además se discute si la incapacidad del trabajador es motivo para suspender el procedimiento y, por último, los requisitos para que surta efectos la caducidad.
- **RESUMEN:**

En el presente caso se discute la caducidad del procedimiento disciplinario, el trabajador alega que hubo periodos de inactividad superiores a seis meses por lo que procede el instituto de la caducidad de la potestad disciplinaria, sin embargo, la municipalidad lo que alega es que estos periodos de inactividad que efectivamente superan los seis meses no son imputables a la institución, sino que lo son al trabajador por las constantes incapacidades que esta presentaba. La Sala II hace referencia al artículo trescientos cuarenta de la LGAP que menciona que fue reformado por el artículo doscientos, inciso décimo del CPCA, sobre el menciona lo que para ella sería la finalidad del instituto de la caducidad de la potestad disciplinaria, mencionando que:

se desprende la intención del legislador de evitar la prolongación excesiva de los procedimientos, **con la finalidad de proteger la seguridad jurídica, así como en la necesidad de garantizar la continuidad y eficiencia de la actividad administrativa.** (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00339 - 2019)

Posterior a ello continúa mencionado que del mismo artículo se puede extraer cuales sería los supuestos concretos para que proceda la caducidad: En tal sentido, el procedimiento debe haber ingresado en un estado de abandono, que se le conoce técnicamente como inactividad. Por otro lado, dicho estado debe ser producto de causas imputables al administrado, cuando haya iniciado a gestión de parte, o bien a la Administración, si fue instaurado de oficio. Aunado a lo anterior, ese estado debe haberse mantenido por un espacio de, al menos, seis meses. Esto último implica que el cómputo debe llevarse a cabo desde la última gestión o actividad del órgano dentro del expediente y no desde la apertura del procedimiento. Ello supone que, en los procedimientos sancionatorios, instruidos de oficio, la caducidad es factible cuando concurren dichos presupuestos. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00339 - 2019)

De lo anterior se puede extraer por lo menos cuatro presupuestos importantes para que aplique la caducidad siendo **el primero** de ellos que el procedimiento entre en un estado, conocido técnicamente como inactividad. **El segundo** sería que este estado sea imputable únicamente a la administración. **El tercero** es que el plazo de esta inactividad de ser de por lo menos seis meses. **El cuarto** aspecto va relacionado con el anterior en el sentido que menciona que tiene que empezar el conteo de este plazo desde el momento de la última gestión y no desde el inicio del procedimiento.

Junto a todo lo anterior la Sala II transcribe y hace suyo un extracto de un fallo de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia que hace referencia al mismo artículo, menciona:

En primer término, se puede observar que la norma recién transcrita se encuentra redactada en forma imperativa, es decir, no regula una facultad; por el contrario, una vez cumplidos los presupuestos de hecho en ella contenidos, la consecuencia deviene en obligatoria para el órgano encargado de la tramitación. Esto implica que sus efectos se producen de pleno derecho, y por ende su reconocimiento tiene efectos meramente declarativos, no constitutivos. Vale aclarar que lo

anterior no debe ser interpretado como una pérdida de competencia – la cual es, por definición, irrenunciable, intransmisibile e imprescriptible según el numeral 66 LGAP-, sino, únicamente, como la imposibilidad de continuar con la tramitación del procedimiento específico en el que se produjo la inercia. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00339 - 2019)

De este extracto se puede ver que para ambas Salas la declaratoria de caducidad del procedimiento tiene efecto meramente declarativo, esto por estar redacta la norma en forma imperativa, lo anterior produciría la imposibilidad de que se continúe el procedimiento, además la Sala II menciona que para que surta efectos la caducidad es necesaria que fuera solicitada o declarada de oficio dentro del procedimiento administrativo.

Con respecto al caso en concreto la Sala II menciona que:

El juzgador de primera instancia señaló que al no poder tomar en consideración la prueba que constaba en el expediente personal del actor, no era posible valorar las incapacidades como motivo de la paralización del proceso. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00339 - 2019)

La Sala II de forma recurrente menciona que no toda incapacidad frena el procedimiento, por lo cual debe valorarse el caso concreto para poder determinar si la incapacidad le impedía o no asistir a la audiencia. Además, se menciona que la no inclusión de estas incapacidades en el expediente disciplinario como motivo de la suspensión del procedimiento hacer imposible considerar esto como prueba de que la inactividad no es únicamente por responsabilidad de la administración, todo lo anterior y el hecho de que incluso se le aprobaron vacaciones en el dicho periodo.

35.RESOLUCIÓN: N.º 00248 - 2019

- **SUJETO PÚBLICO: BNCR**

- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Hace referencia al plazo de caducidad del proceso además de hacer referencia a la LOCGR, por lo que no se aplica esta la caducidad del artículo trescientos cuarenta de la LGAP.
- **RESUMEN:**

En el presente caso lo que se discute es el despido sin responsabilidad de un funcionario del BNCR, en la resolución se hace una breve alusión a la caducidad del procedimiento disciplinario mencionado:

En este punto ha de remitirse, además, a lo estatuido por el ordinal 340 de la LGAP, que regula el instituto de la caducidad del procedimiento, en los casos en que el órgano instructor lo someta a un estado de abandono, por un plazo igual o superior de seis meses por causas imputables a aquél. En el caso de estudio, la investigación preliminar y posterior procedimiento administrativo iniciado por el Banco Nacional de Costa Rica contra el actor, sí bien tomó casi dos años, por tratarse de un caso de los previstos en el artículo 71, inciso b) de la Ley Orgánica de la CGR, el plazo para llevar a cabo el procedimiento disciplinario y sancionar es especial; amén de que se observa que se llevó a cabo el proceso disciplinario con todas las garantías del debido proceso, sin que se observen motivos de nulidad del procedimiento, por indefensión a la parte accionante. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00248-2019)

Se aduce que la caducidad del procedimiento no procede debido que hay norma especial, La LOCGR, que amplía el plazo, siendo esta el artículo setenta y uno incisos b de la LOCGR, artículo que cabe mencionar en ningún momento toca la caducidad sino a prescripción de la potestad disciplinaria en caso de que el hecho igual no sea notorio.

Del año 2018:

22.RESOLUCIÓN: N.º 001833- 2018

SUJETO PÚBLICO: CCSS

CONTENIDO DE INTERÉS:

Se deniega caducidad de la potestad disciplinaria. No existió desidia o desinterés de la administración. Funcionario de hospital de CCSS. Lo dispuesto por el artículo 33 de la NRLCCSS es una sanción para la Administración, cuando debido a su desidia o desinterés, el plazo de la investigación se exceda de 8 meses. De modo que la investigación bien puede extenderse por el tiempo que razonablemente -en virtud de la complejidad o acciones defensivas ejercidas por los interesados- sea estrictamente necesario utilizar. Entonces, lo que la norma prevé y sanciona no es el exceder el plazo en sí mismo, sino la desidia o desinterés de la Administración. En este caso, la Sala no encuentra causas de atraso en el trámite del procedimiento imputables a la Administración de la Caja, que permitan declarar caduca la investigación realizada previo al despido. (RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 001833- 2022, 2022)

RESUMEN:

En el caso, un trabajador reclamaba la prescripción (usando un término erróneo) de la potestad disciplinaria por haber transcurrido 8 meses en la tramitación de la investigación del asunto; al respecto, se debe señalar que se confunde la caducidad del procedimiento con la caducidad de la potestad disciplinaria. La segunda corresponde al momento en que se tiene determinada la sanción que se debe ejecutar, sin embargo, no se ejecuta en un año (415 del CT); la primera en cambio se refiere a elementos de carácter procesal, la inacción propia en procedimiento por seis meses que conlleva consigo a su vez que la potestad disciplinaria no se pueda ejecutar (340 LGAP).

En referencia a la caducidad del procedimiento, se explica que este no caducó pues el plazo que señala la normativa de relaciones laborales de la CCSS, no es un plazo máximo que debe durar la investigación, sino un plazo en el cual la investigación no podría quedar inactiva sin declararse caduca. Así, se señaló:

De esa transcripción no puede afirmarse, que las investigaciones administrativas en la entidad demandada deban concluir necesariamente a los 8 meses de iniciadas, bajo pena de caducidad. Lo que la norma prescribe y establece, es que si en ese plazo la investigación no ha terminado por causas imputables a la Administración, el procedimiento se declarará caduco y se reinstalará en su puesto al funcionario. Se trata de una sanción para la Administración, cuando debido a su desidia o desinterés, el plazo de la investigación se exceda de 8 meses. A contrario sensu, la investigación bien puede extenderse por el tiempo que razonablemente -en virtud de la complejidad o acciones defensivas ejercidas por los interesados- sea estrictamente necesario utilizar. Lo que la norma prevé y sanciona no es el exceder el plazo en sí mismo, sino la desidia o desinterés de la Administración y en este caso, la Sala no encuentra causas de atraso en el trámite del procedimiento imputables a la Administración de la Caja que permitan declarar caduca la investigación realizada previo al despido, porque tanto la Auditoría que emitió el informe AO-373-R-2007 del 03 de diciembre del 2007, como el Centro para la Investigación de Procedimientos Administrativos (órgano especializado encargado en la Institución de tales labores), tramitaron en forma oportuna, diligente y procedente, en un plazo razonable conforme la complejidad del asunto, todo lo referente a la investigación y desarrollo del procedimiento, en el cual se debió resolver muchas gestiones (para hacer valer derechos) planteadas por el actor y otros, que eran objeto del proceso disciplinario. Por su parte, el ordinal 340 de la Ley General de la Administración Pública, señalaba: “Artículo 340: 1. Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa imputable al interesado que lo ha promovido, se producirá la caducidad... / 2. No procederá la caducidad... cuando el expediente se encuentre listo para la resolución final...”. El plazo de caducidad

que contempla este numeral 340, tampoco se produjo, por cuanto el procedimiento disciplinario que nos ocupa, nunca se paralizó más de seis meses por causa imputable a la administración. (RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 001833- 2022, 2022)

23.RESOLUCIÓN: N.º 01326 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** ICE
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** Se discute si la caducidad del procedimiento administrativo disciplinario impide la apertura de uno nuevo.
- **RESUMEN:**

En este caso se discute el despido de un trabajador del ICE, es importante destacar que se llevó un primer procedimiento disciplinario que se declaró caduco por parte de la Gerencia General del ICE, en el año dos mil doce. Sin embargo, en el dos mil trece la División de Capital Humano del ICE recomienda abrir un nuevo procedimiento al trabajador, es importante destacar que los dos procedimientos se discutían exactamente los mismos hechos. En el segundo procedimiento lo que se dispuso el despido del trabajador. En base a lo anterior acude a la Sala II alegando que en las instancias anteriores no se tomó en cuenta el primero de los procedimientos, además argumenta que:

Considera que la administración incurrió en una violación del principio non bis in ídem, ya que en sede administrativa no se le pueden endilgar los mismos hechos a un funcionario en dos investigaciones distintas. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01326-2018)

La Sala II con respecto a la violación del principio non bis in ídem la menciona que, si bien se le abrieron dos procedimientos bajo los mismos hechos lo que sería violatorio del principio non bis in ídem, pero se menciona que no es el caso, puesto que:

No obstante, en el sublítem no se aprecia dicha situación ya que el primero de los procesos finalizó al decretarse la caducidad del mismo,

es decir, nunca se llegó a una etapa que pudiera determinar la responsabilidad de la señora [Nombre 001]. El principio non bis in idem se concreta en un derecho para el trabajador o trabajadora a no ser doblemente castigada por una misma falta. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01326-2018)

Menciona que este principio se inspira en el derecho penal en el que se impide juzgar a una persona dos veces por los mismos hechos, sin embargo, como menciona la Sala II cuando se declara la caducidad del procedimiento disciplinario no se llega a juzgar a la persona trabajadora, por último menciona que:

La legislación prevé esa situación en el artículo 340, inciso 3), de la Ley General de Administración Pública, que establece la posibilidad para la Administración de iniciar un nuevo procedimiento, una vez declarada la caducidad, con el fin de ejercer su potestad disciplinaria dilucidando la existencia de las faltas imputadas a un servidor. (Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01326-2018)

Basado en lo anterior la Sala II determina que no se violó el principio de non bis in idem señalado por el recurrente.

24.RESOLUCIÓN: N.º 1273- 2018

SUJETO PÚBLICO: CCSS

CONTENIDO DE INTERÉS: plazo de prescripción de la sanción disciplinaria aplicable a funcionario responsable del control de la hacienda pública.

RESUMEN: si bien esta sentencia ya se había analizado, resta solamente señalar que en ella nuevamente se le da un valor paritario a los conceptos de prescripción y caducidad de la potestad disciplinaria.

Del año 2017:

No hay resoluciones de interés para este trabajo de investigación.

Del año 2016:

No hay resoluciones de interés para este trabajo de investigación.

Del año 2015:

25.RESOLUCIÓN: N.º 00809 - 2015

SUJETO PÚBLICO: BANCO DE COSTA RICA

CONTENIDO DE INTERÉS: Se discute si la caducidad del procedimiento disciplinario impide la apertura de uno nuevo.

RESUMEN:

En el presente caso se discute la caducidad de un procedimiento disciplinario interpuesto contra un trabajador del Banco de Costa Rica, la accionante alega que el plazo de caducidad aplicó por un plazo de inactividad del procedimiento que fue de once meses, siendo superior al máximo de seis meses que establece el artículo trescientos cuarenta de la LGAP.

La Sala II hace referencia a un voto de la Sala Primera de la Corte en la que se destacan varios puntos que son de suma importancia para poder aplicar la caducidad del procedimiento, haciendo referencia al artículo trescientos cuarenta de la LGAP dentro de lo que se menciona:

El análisis de la naturaleza de esta figura permite concluir que se trata de un hecho jurídico dentro del procedimiento que se justifica, como un medio de evitar la prolongación excesiva de los procedimientos, en aras de la seguridad jurídica, así como en la necesidad de garantizar la continuidad y eficiencia de la actividad administrativa. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00809-2015)

Además, hace referencia a una serie de presupuesto indispensables para que se pueda usar el presupuesto de la caducidad dentro de los que menciona:

En un primer término, que el asunto haya ingresado en un estado de abandono procesal, esto es, una inactividad. Segundo, que dicho estancamiento sea producto

de causas imputables al administrado, cuando haya iniciado a gestión de parte, o bien de la Administración, si fue instaurado de oficio. Tercero, que ese estado se haya mantenido por un espacio de, al menos, seis meses (...) (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00809-2015)

Entonces tomando en cuenta que se cumplan los tres supuestos que la Sala Primera propone y que la Sala Segunda hace suyos y haciendo referencia otra vez al artículo trescientos cuarenta se menciona que:

En primer término, se puede observar que la norma recién transcrita se encuentra redactada en forma imperativa, es decir, no regula una facultad; por el contrario, una vez cumplidos los presupuestos de hecho en ella contenidos, la consecuencia deviene en obligatoria para el órgano encargado de la tramitación. Esto implica que sus efectos se producen de pleno derecho, y por ende su reconocimiento tiene efectos meramente declarativos, no constitutivos. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00809-2015)

Por último, pero punto de gran relevancia para la caducidad de la potestad disciplinaria la Sala II haciendo referencia al caso concreto y al voto citado anteriormente menciona que:

Una vez aclarado el punto, cabe señalar que el juez de trabajo no puede declarar caduco un procedimiento administrativo. Eso es algo que tiene que pedirse y decretarse en la propia sede administrativa; siendo que el aquí actor no procedió de esa manera. Lo que el juez laboral está facultado para examinar es lo ocurrido en el procedimiento administrativo, para determinar la validez del acto de despido. Por ejemplo, si el accionante hubiese reclamado en la vía administrativa la caducidad del procedimiento y dicha gestión no hubiese sido atendida, o se hubiese resuelto con arbitrariedad, ello configuraría un vicio del procedimiento que invalidaría el acto de destitución y así podría ser declarado judicialmente; mas no es ese el caso que nos ocupa, ya que el demandante, pasados los 6 meses de inactividad procesal, no solicitó la caducidad del procedimiento disciplinario antes del dictado del acto final (requisito necesario, de acuerdo con el voto citado). (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00809-2015)

Lo que significa que a pesar de que la caducidad puede y debe ser alegar de oficio, según resoluciones de la misma Sala II, para que el juez de trabajo pueda conocer de esta debe ser alega en el procedimiento disciplinario impidiéndole también a la vez a la Sala II conocer de la caducidad. Para concluir la Sala II menciona un último punto, siempre haciendo referencia al caso concreto, importante alegando que:

A mayor abundamiento, el procedimiento administrativo ya se encontraba listo para la emisión del acto final (etapa en la que no opera la caducidad, según se indicó en el pronunciamiento transcrito) cuando sobrevino la suspensión, tal y como acertadamente lo advirtió el *a quo*. (Sala Segunda de la Corte Resolución N°00809-2015)

Por todo lo anterior la Sala II menciona que no se da con lugar el recurso y confirma así la sentencia impugnada sin hacer mayor análisis sobre el plazo que el procedimiento estuvo detenido en espera a la resolución de la Sala Constitucional.

2.3. TRIBUNALES DE APELACIÓN LABORAL

2.3.1. PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

TRIBUNALES DE APELACION LABORAL

PRESCRIPCIÓN

Del año 2024

1.RESOLUCIÓN: 00580 - 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** INS
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación de Trabajo de San José
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** LOCGR y aplicación del CT
- **RESUMEN:**

Desarrolla que para saber si aplica o no el 414 del CT, en lugar del artículo 71 de la LOCGR, debe dilucidarse si el funcionario maneja fondos públicos. En este caso, se considera que el funcionario tomaba decisiones

que implicaba el patrimonio del INS, asumiendo compromisos económicos, por lo que si le es aplicable el plazo de 5 años.

2.RESOLUCIÓN: 00702 - 2024

- **SUJETO PÚBLICO:** CRUZ ROJA
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación de Trabajo de San José
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT
- **RESUMEN:**

Desarrolla que para que aplique una interrupción del plazo estipulado en el art. 414 del CT, es necesario que se logre realmente argumentar y ejemplificar en la demanda, situación que no sucede.

Del año 2023

3.RESOLUCIÓN: 00459-2023

- **SUJETO PÚBLICO:** INS
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT y aplicación del derecho laboral privado a las relaciones laborales del Instituto
- **RESUMEN:**

Desarrolla la aplicación del art. 414 del CT, y que, para su suspensión, debe existir un hecho real, consistente y comprobado, por lo que meros argumentos no sustentan una suspensión.

4. RESOLUCIÓN: 00094 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** MINSA
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Zona Sur Sede Pérez Zeledón Materia Laboral
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT y aplicación del derecho laboral privado a las relaciones laborales del Instituto

- **RESUMEN:**

Desarrolla la aplicación del art. 414 del CT, y que, para su suspensión, debe existir un hecho real, consistente y comprobado, por lo que meros argumentos no sustentan una suspensión.

Del año 2022

5. RESOLUCIÓN: 00141-2022

- **SUJETO PÚBLICO:** ESCUELA DE MÚSICA SINFÓNICA
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación Civil y de Trabajo de la Zona Sur (Sede Pérez Zeledón)
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT y aplicación del mes para despedir.
- **RESUMEN:**

Desarrolla la aplicación del art. 414 del CT, y que, para sancionar con despido, se tiene un mes contados desde que se dio la causa para la separación o la sanción, o desde que se fueron conocidos los hechos causales, y con base a lo establecido, la incapacidad de la persona trabajadora a despedir no suspende el plazo de prescripción del mes para notificar el despido.

6. RESOLUCIÓN: 00120 - 2022

- **SUJETO PÚBLICO:** MEP
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Alajuela Sede Alajuela Materia Laboral
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT y aplicación de la LGAP (Art. 198)
- **RESUMEN:**

Desarrolla que la aplicación del art. 414 del CT, aunque aplica para sanciones disciplinarias, el objeto real del procedimiento es la acción de que la Administración le cobra pagos recibidos de más, relacionados a su falta en el trabajo, por lo que lo aplicable es el plazo de 4 años de prescripción para realizar dichos cobros y no el del mes.

Del año 2021

No hay resoluciones de interés para este trabajo de investigación.

Del año 2020

7. RESOLUCIÓN: 00133 - 2020

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Guanacaste Sede Liberia
Materia Laboral
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** LOCGR y aplicación del CT
- **RESUMEN:**

Desarrolla que para saber si aplica o no el 414 del CT, en lugar del artículo 71 de la LOCGR, debe dilucidarse si el funcionario maneja fondos públicos. En este caso, se considera que el funcionario no tomaba decisiones que implicaba el manejo de patrimonio.

Del año 2019

No hay resoluciones de interés para este trabajo de investigación.

Del año 2018

8. RESOLUCIÓN: 00114 - 2018

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE CURRIDABAT
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT y su aplicabilidad
- **RESUMEN:**

Desarrolla la aplicación del art. 414 del CT, y que, para sancionar con despido, se tiene un mes contados desde que se dio la causa para la separación o la sanción, o desde que se fueren conocidos los hechos causales.

Del año 2017

9. RESOLUCIÓN: 00044 - 2017

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE TIBAS
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Trabajo Sección III
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** LOCGR y aplicación del CT
- **RESUMEN:**

Desarrolla la aplicación de la LOCGR y que para funcionarios que levantan y toman decisiones en temas de contratación administrativa, les es aplicable el régimen especial.

10. RESOLUCIÓN: 00052 - 2017

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Trabajo Sección III
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** LOCGR y aplicación del CT
- **RESUMEN:**

Desarrolla la aplicación de la LOCGR y que para funcionarios que levantan y toman decisiones en temas de control interno, les es aplicable el régimen especial.

Del año 2016

No hay resoluciones de interés para este trabajo de investigación.

Del año 2015

11.RESOLUCIÓN: 00050 - 2015

- **SUJETO PÚBLICO:** MUNICIPALIDAD DE TIBAS
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Trabajo Sección II
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT
- **RESUMEN:**

Desarrolla la aplicación del art. 603 del CT, y que, para su suspensión, debe existir un hecho real, consistente y comprobado, por lo que meros argumentos no sustentan una suspensión.

12.RESOLUCIÓN: 000101 - 2015

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Trabajo Sección II
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT
- **RESUMEN:**

Desarrolla la aplicación del art. 603 y 607 del CT, aduciendo que este último plazo establece que se tiene un año para requerir los derechos y acciones que se deriven del contrato de trabajo.

2.3.2. CADUCIDAD DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

CADUCIDAD

Del año 2023

1. RESOLUCIÓN: 0004 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT y el plazo de caducidad para actuar luego de una denuncia.
- **RESUMEN:**

Desarrolla que el actor no desarrolla bien en su escrito los agravios, además no menciona los motivos por los que considera que se transgredió la norma citada en la vía administrativa.

2. RESOLUCIÓN: 000524 - 2023

- **SUJETO PÚBLICO:** El Estado
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT y el plazo de caducidad
- **RESUMEN:**

Esta resolución no desarrolla el plazo de caducidad, pero es interesante, ya que equipara la carta de despido a una investigación preliminar, concluyendo que la carta no es necesaria, siempre que se haya realizado una investigación.

Del año 2022

No hay resoluciones de interés para este trabajo de investigación.

Del año 2021

No hay resoluciones de interés para este trabajo de investigación.

Del año 2020

3. RESOLUCIÓN: 075-L-2020

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación Civil y de Trabajo de Puntarenas
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT y la investigación preliminar

- **RESUMEN:**

La resolución señala que los hechos por los cuales fue sancionado el actor no eran conocidos por el ente accionado de manera precisa, exacta y cierta, de ahí que fuera necesaria la realización de una investigación preliminar, para determinar si existía mérito suficiente para la apertura del procedimiento administrativo, en consecuencia, es desde ese momento en que comienza a correr el plazo de prescripción. Deciden prescribir el proceso al sobrepasar el plazo del mes.

Del año 2018

No hay resoluciones de interés para este trabajo de investigación.

Del año 2019

4. RESOLUCIÓN: 01112-2019

- **SUJETO PÚBLICO:** CCSS
- **TRIBUNAL:** Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José
- **CONTENIDO DE INTERÉS:** CT y la investigación preliminar
- **RESUMEN:**

En este caso, se archiva un proceso judicial al analizar una orden de un juez, como un plazo de caducidad perentorio, cuando es ordenatorio. Sobre el asunto, dice: “En el caso bajo estudio, la caducidad se dictó, porque en resolución de las diez horas del diecinueve de setiembre del año dos mil dieciocho se le previno al actor presentarse dentro del plazo de tres días, a retirar la nota de estilo, para ser valorado por el Médico Forense. Este plazo,

en primer lugar, es un plazo dado por el Juez, cuyo carácter es ordenatorio, lo que ya en principio excluye la aplicación de caducidad.”

ANEXO NO. 3. ENTREVISTA A AGENTES DEL DERECHO.

En este apartado, se expone el instrumento utilizado para entrevistar a los distintos agentes que se consultó. Los mismos son funcionarios que ejecutan plazos especiales de prescripción y caducidad, plazos ordinarios, pero, además, son jueces administrativos, judiciales, funcionarios públicos que ejercen como órganos directores y procuradores especializados en materia disciplinaria.

Ahora, en este apartado, se adjuntan como anexos, solamente aquellas entrevistas escritas, sin embargo, se hace la acotación que existieron 3 entrevistas presenciales, la primera realizada con las juezas del extinto Tribunal Administrativo del Servicio Civil, quienes con la nueva reforma de empleo público, no ejercen más su labor de juzgadoras en apelación. La segunda entrevista, fue realizada con la Magistrada Damaris Vargas Vásquez, de Sala Primera, quién muy amablemente, nos brindó una audiencia presencial en donde nos contextualizó a nivel judicial, las problemáticas que han detectado en la aplicación de los términos de prescripción y caducidad en el Poder Judicial. Y la última entrevista presencial, fue la realizada con el Auditor Interno del Poder Judicial, el señor Roy Díaz Chavarría, quién además nos amplió sobre su análisis técnico respecto a los daños económicos que se ha ocasionado el uso de la prescripción y caducidad.



Entrevista a ejecutores del derecho en materia de prescripción y caducidad del procedimiento administrativo

La presente entrevista, será utilizada con fines estrictamente académicos. Busca evidenciar posibles encuentros, similitudes, diferencias, choques o conflictos con la forma en que se ha desarrollado la jurisprudencia administrativa y judicial, en materia temporal. Su finalidad es meramente práctica, por lo que cualquier observación que permita el acercamiento a los problemas estructurales, será ampliamente agradecida y manejada con la confidencialidad y seguridad que amerita el trabajo final de graduación de la que formará parte. La lectura de lo anterior, significa aceptación en el uso de sus respuestas como insumos de trabajo para los estudiantes de la Universidad de Costa Rica.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL FORMULARIO: Usted tendrá un cuadrado al lado izquierdo de la pregunta que se le hace, al dar clic en él, un signo de check aparecerá, tomándose el mismo como una respuesta positiva, la cual deberá ampliar con una explicación sobre la opinión que lo llevó a dicha conclusión. Si, por el contrario, su respuesta es negativa, podrá dejar el cuadrado en blanco, donde podrá ampliar inmediatamente después, las razones de su respuesta.

Prescripción

- ☐ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de prescripción en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de prescripción en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Qué plazo de prescripción en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Considera usted necesario el ampliar el término “jurisprudencia” a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Qué opinión le merece el cómputo de prescripción en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Conoce usted la diferencia entre prescripción y caducidad? Si la respuesta es positiva, por favor, en la casilla de ampliar, defínalo.

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Considera usted que la defensa de fondo de prescripción realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura según la norma y doctrina la han delimitado?

AMPLIE: _____

Caducidad

- ☐ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de caducidad en materia disciplinaria en el empleo público?

- Entrevista con Licda. Lisbeth Espinoza Espinoza, Jueza TASC.



Entrevista a ejecutores del derecho en materia de prescripción y caducidad del procedimiento administrativo

La presente entrevista, será utilizada con fines estrictamente académicos. Busca evidenciar posibles encuentros, similitudes, diferencias, choques o conflictos con la forma en que se ha desarrollado la jurisprudencia administrativa y judicial, en materia temporal. Su finalidad es meramente práctica, por lo que cualquier observación que permita el acercamiento a los problemas estructurales, será ampliamente agradecida y manejada con la confidencialidad y seguridad que amerita el trabajo final de graduación de la que formará parte. La lectura de lo anterior, significa aceptación en el uso de sus respuestas como insumos de trabajo para los estudiantes de la Universidad de Costa Rica.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL FORMULARIO: Usted tendrá un cuadrado al lado izquierdo de la pregunta que se le hace, al dar clic en él, un signo de check aparecerá, tomándose el mismo como una respuesta positiva, la cual deberá ampliar con una explicación sobre la opinión que lo llevó a dicha conclusión. Si, por el contrario, su respuesta es negativa, podrá dejar el cuadrado en blanco, donde podrá ampliar inmediatamente después, las razones de su respuesta.

Prescripción

✓ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de prescripción en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: Tanto los del Código de trabajo, como los de la LOCGR, y para los casos específicos, los de la Ley de Carrera Docente.

✓ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de prescripción en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: No ha uniformidad. Hay diferencias. Por ejemplo, en el Poder Judicial, la LOPJ establece un plazo al efecto y un cómputo. La Ley General de Policía también tiene regulaciones específicas.

☐ ¿Qué plazo de prescripción en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE: Contratar con la teoría de los plazos ordenatorios no perentorios, a menudo complica el abordaje.

✓ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Sí por que los cuestionamientos al efecto se realizan respecto de todas las etapas, lo que podría es no haber uniformidad, en el tratamiento.

✓ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Sí por que los cuestionamientos al efecto se realizan respecto de todas las etapas, lo que podría es no haber uniformidad, en el tratamiento.

✓ ¿Considera usted necesario el ampliar el término "jurisprudencia" a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: Me parece muy importante ampliar el término para incluir dichas instituciones. En el caso de la CGR incluso tramita procedimientos disciplinarios sobre Hacienda Pública

✓ ¿Qué opinión le merece el cómputo de prescripción en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: Es importante por el tipo de faltas, las eventuales dificultades en el análisis y prueba, las posibilidades de impunidad. Se han detectado diferencias a la hora de analizar las faltas en la sede administrativa y en la judicial por ejemplo en el tema de faltas al deber probidad, y ello con efectos en el tema de la prescripción.

✓ ¿Conoce usted la diferencia entre prescripción y caducidad? Si la respuesta es positiva, por favor, en la casilla de ampliar, defínalo.

AMPLIE: Se sigue el criterio que resumió el jurista Víctor Pérez Vargas:

"a- En cuanto a la no-actividad:

Prescripción: se trata de una inactividad genérica.

Caducidad: se trata de una inactividad respecto de un específico comportamiento.

b- En cuanto al término:

Prescripción: el término es susceptible de reproducirse indefinidamente mediante la interrupción y puede ampliarse mediante la suspensión.

Caducidad: el término es rígido.

c- En cuanto a la eficacia:

Prescripción: tiene eficacia preclusiva.

Caducidad: tiene eficacia extintiva.

d- En cuanto a la función:

Prescripción: existe la exigencia de que no queden sin ejercicio los derechos por razones de certeza.

Caducidad: existe la diversa exigencia de que ciertos derechos sean ejercitados específicamente en un término breve; existe, pues un interés al pronto ejercicio.

e- En cuanto a su operatividad:

Por regla general la prescripción se declara a solicitud de parte.

La caducidad es declarable de oficio" .

☐ ¿Considera usted que la defensa de fondo de prescripción realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: En el caso del TASC se ha acogido en algunas ocasiones, a la luz de la revisión de lo apelado, siendo que se ha determinado su procedencia. Este Tribunal no tiene representación de los asuntos en sede judicial, donde la representación la realiza la PGR y no se conoce con frecuencia los resultados en esa sede.

☐ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura según la norma y doctrina la han delimitado?

AMPLIE: Hay diversidad en el abordaje y análisis.

Caducidad

✓ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de caducidad en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: El artículo 340 de la Ley General Administración, regula expresamente el Instituto, y es diáfano al indicar que la Caducidad se producirá cuando se paralice por más de seis meses el procedimiento en virtud de causa imputable a la Administración. la herramienta procesal en análisis, operaba únicamente en aquellos procedimientos incoados a instancia de parte, cuando la paralización del expediente se producía precisamente por causa imputable al propio administrado, de suerte que la inactividad de la Administración, aún en los procedimientos oficiosos, no podía fenecer el procedimiento aunque diera lugar a otras consecuencias como lo son la responsabilidad personal del funcionario o de la propia Administración causante de la grave o injustificada. El legislador optó por introducir una reforma sustancial al ordinal 340 de la LGAP por el artículo 200 inciso 10) del Código Procesal Administrativo –Ley N° 8508 de 28 de abril de 2006-, que prevé la aplicación de la figura extintiva de la Caducidad como causal anormal de terminación del procedimiento administrativo, también en los procesos incoados oficiosamente, por inactividad administrativa. El numeral 340 de la LGAP regula el instituto procesal de cita en los casos en que la Administración instructora que lo inició, lo someta a estado de abandono, esto es una inactividad, por un plazo igual o superior de seis meses por causas imputables a aquella. La inactividad de al menos seis meses, se constituye como límite temporal mínimo de inercia, ergo, debe computarse desde la última acción dentro del expediente y no desde la apertura del procedimiento. Por su parte, con respecto al momento procesal en el que debe oponerse esta defensa, los efectos procedimentales de la misma requieren que se haya solicitado o declarado dentro del procedimiento, precisamente para ponerle fin, lo cual implica que la decisión administrativa dictada luego de una inercia de seis meses atribuible con exclusividad a la Administración, cuando de previo no se haya alegado o declarado sea totalmente válida.

☐ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de caducidad en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: No. Se sabe de actuaciones en las que se aplican las disposiciones del Código Procesal Civil por ejemplo.

☐ ¿Qué plazo de caducidad en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE:

☐ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de caducidad en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: No. Se sabe de actuaciones en las que se aplican las disposiciones del Código Procesal Civil por ejemplo.

☐ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de caducidad en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Considera usted necesario el ampliar el término “jurisprudencia” a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: Me parece muy importante ampliar el término para incluir dichas instituciones. En el caso de la CGR incluso tramita procedimientos disciplinarios sobre Hacienda Pública

- ☐ ¿Qué opinión le merece el cómputo de caducidad en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Qué etapas del procedimiento administrativo disciplinario considera usted, no deberían aplicar caducidad? Si la respuesta es ninguna o todas, por favor, en la casilla de ampliar, exponga su parecer.

AMPLIE: _____

- ☐ ¿Considera usted que la defensa de fondo de caducidad realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: En el caso del TASC se ha acogido en algunas ocasiones, a la luz de la revisión de lo apelado, del momento procesal en que se opone, siendo que se ha determinado su procedencia. Este Tribunal no tiene representación de los asuntos en sede judicial, donde la representación la realiza la PGR y no se conoce con frecuencia los resultados en esa sede.

- ☐ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura de caducidad, según la norma y doctrina, la han delimitado?

AMPLIE: __ Hay diversidad en el abordaje, e incluso en el momento de su interposición.

Confusiones

- ☐ En esta sección, por favor redacte, los puntos exactos en que no le queda claro la forma en que debería computarse la prescripción en materia disciplinaria:

- ☐ En esta sección, por favor redacte, los puntos exactos en que no le queda claro la forma en que debería computarse la caducidad en materia disciplinaria:

Crítica

- ☐ Los investigadores, quieren abrir un espacio a todo ejecutor del derecho, ya sea que ejerza la profesión, asesorando, litigando, resolviendo o decidiendo, situaciones relacionadas con el procedimiento administrativo disciplinario y su régimen temporal de caducidad y prescripción. Así las cosas, este espacio es libre, seguro y abrigado por la libertad de cátedra para dar crítica al sistema regente, recomendaciones de mejora y ejemplos prácticos de la problemática abarcada.



- Entrevista con Lic. Leonardo Solórzano Muñoz, Jefatura Relaciones Laborales INDER.



Entrevista a ejecutores del derecho en materia de prescripción y caducidad del procedimiento administrativo

La presente entrevista, será utilizada con fines estrictamente académicos. Busca evidenciar posibles encuentros, similitudes, diferencias, choques o conflictos con la forma en que se ha desarrollado la jurisprudencia administrativa y judicial, en materia temporal. Su finalidad es meramente práctica, por lo que cualquier observación que permita el acercamiento a los problemas estructurales, será ampliamente agradecida y manejada con la confidencialidad y seguridad que amerita el trabajo final de graduación de la que formará parte. La lectura de lo anterior, significa aceptación en el uso de sus respuestas como insumos de trabajo para los estudiantes de la Universidad de Costa Rica.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL FORMULARIO: Usted tendrá un cuadrado al lado izquierdo de la pregunta que se le hace, al dar clic en él, un signo de check aparecerá, tomándose el mismo como una respuesta positiva, la cual deberá ampliar con una explicación sobre la opinión que lo llevó a dicha conclusión. Si, por el contrario, su respuesta es negativa, podrá dejar el cuadrado en blanco, donde podrá ampliar inmediatamente después, las razones de su respuesta.

Prescripción

✓ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de prescripción en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: Salvo norma especial, el plazo es de un mes en materia sancionatoria y de 5 años cuando esta involucrado el erario

✓ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de prescripción en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: No necesariamente, a veces se toman en cuenta gran variedad de aspectos que pueden interrumpirla

✓ ¿Qué plazo de prescripción en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE:
Ninguno

✓ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Sí, la Procuraduría ha emitido muchos Dictámenes al respecto

✓ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: sí, existen muchos criterios judiciales al respecto.

✓ ¿Considera usted necesario el ampliar el término "jurisprudencia" a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: NO, la Ley no les otorga esa condición

✓ ¿Qué opinión le merece el cómputo de prescripción en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: Me parece muy atinado, no todas las circunstancias pueden ser tratada igual.

✓ ¿Conoce usted la diferencia entre prescripción y caducidad? Si la respuesta es positiva, por favor, en la casilla de ampliar, defínalo.

AMPLIE: La prescripción refiere a la norma de fondo, en tanto, la caducidad a la norma procesal y ambas definen el lapso temporal para acudir a la vía jurisdiccional.

✓ ¿Considera usted que la defensa de fondo de prescripción realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: Sí, en ambas vías se acoge.

✓ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura según la norma y doctrina la han delimitado?

AMPLIE: No, generalmente las confunden.

Caducidad

✓ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de caducidad en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: Sí, artículo 340 de la LGAP.

✓ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de caducidad en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Sí,

✓ ¿Qué plazo de caducidad en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE: El de la Ley General de la Administración Pública

✓ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de caducidad en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Sí, existen suficientes criterios sobre la materia

✓ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de caducidad en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: _____

✓ ¿Considera usted necesario el ampliar el término “jurisprudencia” a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: NO, por las razones ya dichas

✓ ¿Qué opinión le merece el cómputo de caducidad en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: Me parece que es adecuado-.

✓ ¿Qué etapas del procedimiento administrativo disciplinario considera usted, no deberían aplicar caducidad? Si la respuesta es ninguna o todas, por favor, en la casilla de ampliar, exponga su parecer.

AMPLIE Debe aplicar en todas

✓ ¿Considera usted que la defensa de fondo de caducidad realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: Sí, se acoge siempre y cuando este bien fundamentado.

✓ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura de caducidad, según la norma y doctrina, la han delimitado?

AMPLIE: Los jueces sí, los litigantes no necesariamente

Confusiones

☐ En esta sección, por favor redacte, los puntos exactos en que no le queda claro la forma en que debería computarse la prescripción en materia disciplinaria:

Tengo todas las diferencias entre las figuras jurídicas y su utilización.

- ☐ En esta sección, por favor redacte, los puntos exactos en que no le queda claro la forma en que debería computarse la caducidad en materia disciplinaria:

Tengo claro el tema

Crítica

- ☐ Los investigadores, quieren abrir un espacio a todo ejecutor del derecho, ya sea que ejerza la profesión, asesorando, litigando, resolviendo o decidiendo, situaciones relacionadas con el procedimiento administrativo disciplinario y su régimen temporal de caducidad y prescripción. Así las cosas, este espacio es libre, seguro y abrigado por la libertad de cátedra para dar crítica al sistema regente, recomendaciones de mejora y ejemplos prácticos de la problemática abarcada.

- Entrevista con Licda. Laura Araya Rojas, Procuraduría General de la República.



Entrevista a ejecutores del derecho en materia de prescripción y caducidad del procedimiento administrativo

La presente entrevista, será utilizada con fines estrictamente académicos. Busca evidenciar posibles encuentros, similitudes, diferencias, choques o conflictos con la forma en que se ha desarrollado la jurisprudencia administrativa y judicial, en materia temporal. Su finalidad es meramente práctica, por lo que cualquier observación que permita el acercamiento a los problemas estructurales, será ampliamente agradecida y manejada con la confidencialidad y seguridad que amerita el trabajo final de graduación de la que formará parte. La lectura de lo anterior, significa aceptación en el uso de sus respuestas como insumos de trabajo para los estudiantes de la Universidad de Costa Rica.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL FORMULARIO: Usted tendrá un cuadrado al lado izquierdo de la pregunta que se le hace, al dar clic en él, un signo de check aparecerá, tomándose el mismo como una respuesta positiva, la cual deberá ampliar con una explicación sobre la opinión que lo llevó a dicha conclusión. Si, por el contrario, su respuesta es negativa, podrá dejar el cuadrado en blanco, donde podrá ampliar inmediatamente después, las razones de su respuesta.

Prescripción

✓ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de prescripción en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: Salvo norma especial, el plazo es de un mes en materia sancionatoria y de 5 años cuando esta involucrado el erario

✓ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de prescripción en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: No necesariamente, a veces se toman en cuenta gran variedad de aspectos que pueden interrumpirla

✓ ¿Qué plazo de prescripción en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE:

Ninguno

✓ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Sí, la Procuraduría ha emitido muchos Dictámenes al respecto

✓ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: sí, existen muchos criterios judiciales al respecto.

✓ ¿Considera usted necesario el ampliar el término "jurisprudencia" a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: NO, la Ley no les otorga esa condición

✓ ¿Qué opinión le merece el cómputo de prescripción en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: Me parece muy atinado, no todas las circunstancias pueden ser tratada igual.

¿Conoce usted la diferencia entre prescripción y caducidad? Si la respuesta es positiva, por favor, en la casilla de ampliar, defínalo.

AMPLIE: La prescripción refiere a la norma de fondo, en tanto, la caducidad a la norma procesal y ambas definen el lapso temporal para acudir a la vía jurisdiccional.

✓ ¿Considera usted que la defensa de fondo de prescripción realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: Sí, en ambas vías se acoge.

✓ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura según la norma y doctrina la han delimitado?

AMPLIE: No, generalmente las confunden.

Caducidad

✓ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de caducidad en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: Sí, artículo 340 de la LGAP.

✓ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de caducidad en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Sí,

✓ ¿Qué plazo de caducidad en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE: El de la Ley General de la Administración Pública

✓ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de caducidad en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Sí, existen suficientes criterios sobre la materia

✓ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de caducidad en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: _____

✓ ¿Considera usted necesario el ampliar el término “jurisprudencia” a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: NO, por las razones ya dichas

✓ ¿Qué opinión le merece el cómputo de caducidad en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: Me parece que es adecuado-.

✓ ¿Qué etapas del procedimiento administrativo disciplinario considera usted, no deberían aplicar caducidad? Si la respuesta es ninguna o todas, por favor, en la casilla de ampliar, exponga su parecer.

AMPLIE Debe aplicar en todas

✓ ¿Considera usted que la defensa de fondo de caducidad realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: Sí, se acoge siempre y cuando este bien fundamentado.

✓ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura de caducidad, según la norma y doctrina, la han delimitado?

AMPLIE: Los jueces sí, los litigantes no necesariamente

Confusiones

☐ En esta sección, por favor redacte, los puntos exactos en que no le queda claro la forma en que debería computarse la prescripción en materia disciplinaria:

Tengo todas las diferencias entre las figuras jurídicas y su utilización.

- ☐ En esta sección, por favor redacte, los puntos exactos en que no le queda claro la forma en que debería computarse la caducidad en materia disciplinaria:

Tengo claro el tema

Crítica

- ☐ Los investigadores, quieren abrir un espacio a todo ejecutor del derecho, ya sea que ejerza la profesión, asesorando, litigando, resolviendo o decidiendo, situaciones relacionadas con el procedimiento administrativo disciplinario y su régimen temporal de caducidad y prescripción. Así las cosas, este espacio es libre, seguro y abrigado por la libertad de cátedra para dar crítica al sistema regente, recomendaciones de mejora y ejemplos prácticos de la problemática abarcada.

- Entrevista con Licda. Ana Gabriela Chaves Peralta, exfuncionaria – órgano director Inspección Judicial.



Entrevista a ejecutores del derecho en materia de prescripción y caducidad del procedimiento administrativo

La presente entrevista, será utilizada con fines estrictamente académicos. Busca evidenciar posibles encuentros, similitudes, diferencias, choques o conflictos con la forma en que se ha desarrollado la jurisprudencia administrativa y judicial, en materia temporal. Su finalidad es meramente práctica, por lo que cualquier observación que permita el acercamiento a los problemas estructurales, será ampliamente agradecida y manejada con la confidencialidad y seguridad que amerita el trabajo final de graduación de la que formará parte. La lectura de lo anterior, significa aceptación en el uso de sus respuestas como insumos de trabajo para los estudiantes de la Universidad de Costa Rica.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL FORMULARIO: Usted tendrá un cuadrado al lado izquierdo de la pregunta que se le hace, al dar clic en él, un signo de check aparecerá, tomándose el mismo como una respuesta positiva, la cual deberá ampliar con una explicación sobre la opinión que lo llevó a dicha conclusión. Si, por el contrario, su respuesta es negativa, podrá dejar el cuadrado en blanco, donde podrá ampliar inmediatamente después, las razones de su respuesta.

Prescripción

☒ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de prescripción en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: si, el plazo de caducidad es el que tiene la administración para dictar o notificar la oportuna resolución administrativa sin que se haya llevado a cabo la misma, en el plazo de caducidad no operan interrupciones o suspensiones, como en el caso de la prescripción, plazo que es más amplio.

☒ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de prescripción en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: no, a pesar de que se cuenta con la Ley General de la Administración Pública, algunas instituciones tienen sus propias leyes especiales, que introducen elementos diferentes en cuanto al tema y varían el cómputo del plazo.

☒ ¿Qué plazo de prescripción en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE: El del acto final, ya que por lo menos con la experiencia en la Inspección Judicial, lo computaban por ejemplo, una vez dada la audiencia final, se tenían tres días para emitir conclusiones y luego un mes para el dictado del acto final o sentencia.

☐ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE:

☒ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Si, creo que los Tribunales Contenciosos han “tratado” de uniformar criterios en cuanto al tema, para evitar que los operadores del derecho hagan interpretaciones incorrectas, pero a veces algunas secciones de los tribunales tienen criterios diferentes, lo que puede generar confusión.

☒ ¿Considera usted necesario el ampliar el término “jurisprudencia” a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: Si, precisamente para que exista uniformidad a la hora de resolver y evitar, una carga de trabajo mayor en los Tribunales Contenciosos, que al final y al cabo, van a conocer esos temas en muchas ocasiones si las partes no están de acuerdo con lo resuelto.

☒ ¿Qué opinión le merece el cómputo de prescripción en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: Que se debe unificar criterios, no pueden haber diferencias, o regímenes especiales

☒ ¿Conoce usted la diferencia entre prescripción y caducidad? Si la respuesta es positiva, por favor, en la casilla de ampliar, defínalo.

AMPLIE: el plazo de caducidad es el que tiene la administración para dictar o notificar la oportuna resolución administrativa sin que se haya llevado a cabo la misma, en el plazo de caducidad no operan interrupciones o suspensiones, como en el caso de la prescripción, plazo que es más amplio, con otras palabras, la caducidad es un plazo fatídico, que imposibilita

ejercer

el

derecho.

- ✓ ¿Considera usted que la defensa de fondo de prescripción realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: En algunos casos se acoge en otro no, mucho depende del computo que hagan de los plazos.

- ✓ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura según la norma y doctrina la han delimitado?

AMPLIE: No, falta un poco de uniformidad en cuanto a la aplicación del tema.

Caducidad

- ✓ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de caducidad en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: si, de manera general conozco los plazos.

- ✓ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de caducidad en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: no, porque algunas instituciones tiene ley especial, aunado a esto, por ejemplo en el caso del Poder Judicial, si no se ha hecho un traslado formal de cargos, por considerarse que faltan elementos de prueba para acreditar la falta o tener claro la persona que la cometió, se puede ordenar un “levántese” de conformidad con el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo que hace posible que el traslado se haga hasta que esté toda la información en el expediente, aunque ya haya transcurrido el mes.

- ✓ ¿Qué plazo de caducidad en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE: Ninguno

- ✓ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de caducidad en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Por lo menos ya se ha avanzado un poco en cuanto al tema y se ha tratado de abordar el tema.

- ✓ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de caducidad en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: De manera genérica lo ha realizado.

- ✓ ¿Considera usted necesario el ampliar el término “jurisprudencia” a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: si, para que exista unidad de criterios en cuanto a la materia en las diferentes instituciones.

- ✓ ¿Qué opinión le merece el cómputo de caducidad en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: Considero que se debería computar los plazos iguales en cualquier institución pública.

- ✓ ¿Qué etapas del procedimiento administrativo disciplinario considera usted, no deberían aplicar caducidad? Si la respuesta es ninguna o todas, por favor, en la casilla de ampliar, exponga su parecer.

AMPLIE: Para mi se debe aplicar conforme lo indica la ley.

- ✓ ¿Considera usted que la defensa de fondo de caducidad realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: si se acoge, en mi experiencia vi varios casos.

- ✓ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura de caducidad, según la norma y doctrina, la han delimitado?

AMPLIE: no, se confunde caducidad con prescripción.

Confusiones

- ✓ En esta sección, por favor redacte, los puntos exactos en que no le queda claro la forma en que debería computarse la prescripción en materia disciplinaria:

Desde mi experiencia, en el Poder Judicial, el plazo para dictar la sentencia, que es de un mes y los tres días de conclusiones deberían estar dentro del mismo plazo y no sobrepasar el año.

- ✓ En esta sección, por favor redacte, los puntos exactos en que no le queda claro la forma en que debería computarse la caducidad en materia disciplinaria:

En cuanto a la caducidad no tengo confusión

Crítica

- ✓ Los investigadores, quieren abrir un espacio a todo ejecutor del derecho, ya sea que ejerza la profesión, asesorando, litigando, resolviendo o decidiendo, situaciones relacionadas con el procedimiento administrativo disciplinario y su régimen temporal de caducidad y prescripción. Así las cosas, este espacio es libre, seguro y abrigado por la libertad de cátedra para dar crítica al sistema regente, recomendaciones de mejora y ejemplos prácticos de la problemática abarcada.

A nivel personal creo que debe existir uniformidad en cuanto a la aplicación de la normativa y jurisprudencia, ya que lo contrario, permite abrir la posibilidad de que casos similares en instituciones diferentes se resuelvan de manera distinta, incluso en perjuicio del funcionario.

- Entrevista con Lic. Luis Richmond Portugués, funcionario Contraloría General de la República.



Entrevista a ejecutores del derecho en materia de prescripción y caducidad del procedimiento administrativo

La presente entrevista, será utilizada con fines estrictamente académicos. Busca evidenciar posibles encuentros, similitudes, diferencias, choques o conflictos con la forma en que se ha desarrollado la jurisprudencia administrativa y judicial, en materia temporal. Su finalidad es meramente práctica, por lo que cualquier observación que permita el acercamiento a los problemas estructurales, será ampliamente agradecida y manejada con la confidencialidad y seguridad que amerita el trabajo final de graduación de la que formará parte. La lectura de lo anterior, significa aceptación en el uso de sus respuestas como insumos de trabajo para los estudiantes de la Universidad de Costa Rica.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL FORMULARIO: Usted tendrá un cuadrado al lado izquierdo de la pregunta que se le hace, al dar clic en él, un signo de check aparecerá, tomándose el mismo como una respuesta positiva, la cual deberá ampliar con una explicación sobre la opinión que lo llevó a dicha conclusión. Si, por el contrario, su respuesta es negativa, podrá dejar el cuadrado en blanco, donde podrá ampliar inmediatamente después, las razones de su respuesta.

Prescripción

✓ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de prescripción en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: Sí, es de un mes. Existe un plazo más amplio en temas de hacienda pública que es de 5 años, según la Ley Orgánica de la CGR.

✓ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de prescripción en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Sí hay, sin embargo hay casos donde se requiere más análisis por el órgano, como aquellos en los que hay actos continuados, o en el caso de la prescripción más amplia de la Ley de la CGR hay otras valoraciones que realizar. Primero, si aplica al caso concreto. Segundo, si los hechos eran evidentes o si se requirió alguna investigación para conocerlos. Además, existen otros plazos de prescripción que no queda claro cómo se utilizan, sobre todo en temas de responsabilidad civil.

✓ ¿Qué plazo de prescripción en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE: Cuando no está claro el momento en que se dieron los hechos o si estos no resultan evidentes.

☐ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: En mi opinión, antes los procesos disciplinarios no recibían tanta atención como ahora, donde se generan verdaderas discusiones sobre los distintos temas involucrados en estos procedimientos, lo que ha obligado a las administraciones a profundizar más en lo que deciden.

✓ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de prescripción en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: El TCA y la Sala Primera han ido zanjando algunos temas, pero quedan muchos por discutir, esto también tiene que ver con la duración de los procesos, porque se requieren muchos años para conocer una posición.

✓ ¿Considera usted necesario el ampliar el término "jurisprudencia" a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: Definitivamente son órganos con capacidad de generar antecedentes de decisión sobre temas de su competencia, sin embargo no veo necesidad de ampliar el término. En el caso de la CGR, cada vez las resoluciones que se adoptan son más ricas para la discusión de temas del derecho sancionatorio, pero esto también se debe a la seriedad de las defensas que plantean los investigados.

✓ ¿Qué opinión le merece el cómputo de prescripción en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: Sobre el que conozco, que es el de normas de hacienda pública (5 años), lo apoyo por cuanto los casos que se ven en esta materia son realmente complejos, en los que se involucran altos funcionarios de las administraciones y cuantías bastante altas.

✓ ¿Conoce usted la diferencia entre prescripción y caducidad? Si la respuesta es positiva, por favor, en la casilla de ampliar, defínalo.

AMPLIE: La prescripción es un plazo para ejercer una potestad, en el tema que estamos hablando, para abrir un procedimiento administrativo por responsabilidad administrativa (aunque también lo hay para la civil, por ejemplo). La caducidad tiene que ver con la falta de acción dentro de un procedimiento, atribuible a la administración que lo tramita, que conlleva a su archivo.

✓ ¿Considera usted que la defensa de fondo de prescripción realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: Si se acoge siempre y cuando aplique. Hay que reconocer que en materia de hacienda pública, es difícil tomando en cuenta el plazo de 5 años desde que el resultado de una investigación es puesto en conocimiento del órgano que va a tramitar el procedimiento. En sede judicial, el TCA está entrando más a revisar la figura de la prescripción en materia administrativa. Si hablamos de prescripción como excepción propiamente del proceso judicial, ya es una prescripción que depende del derecho que se reclama, por lo que es probable que lo que se revise primero es el plazo de un año para presentar el proceso, según el CPCA.

✓ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura según la norma y doctrina la han delimitado?

AMPLIE: A nivel de jueces aun existe mucha discusión. A nivel de abogados, se ha visto un aumento en las formas de usar esta figura que en algunos casos resulta muy interesante, por ejemplo cuándo comienza a operar en ciertas situaciones. No obstante, es frecuente que haya una confusión entre el plazo de 1 mes y el plazo de 5 años de la LOCGR.

Caducidad

✓ ¿Conoce usted con claridad meridiana, los plazos de inicio y fin del cómputo de caducidad en materia disciplinaria en el empleo público?

AMPLIE: Sí los conozco, principalmente el de 6 meses sin que el expediente reciba movimiento por causa atribuible a la administración.

✓ ¿Considera usted que hay uniformidad en las formas en que se computa el plazo de caducidad en procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: No, la misma LGAP establece una serie de excepciones para este cómputo, además debe ser alegado por las partes y puede ser subsanado si no se alega.

✓ ¿Qué plazo de caducidad en materia disciplinaria, considera usted como ejecutor del derecho, más difícil de computar?

AMPLIE: Las excepciones de la LGAP son confusas.

✓ ¿Considera que la jurisprudencia administrativa ha zanjado el tema de caducidad en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: No, no he observado muchas resoluciones sobre este tema.

✓ ¿Considera que la jurisprudencia judicial ha zanjado el tema de caducidad en todas las distintas etapas del procedimiento administrativo disciplinario?

AMPLIE: Existe jurisprudencia útil para conocer el tema sin embargo, en el caso de las excepciones no todas están desarrolladas por los órganos judiciales.

✓ ¿Considera usted necesario el ampliar el término “jurisprudencia” a algunos órganos u entes administrativos, como lo son la CGR, MTSS, entre otros?

AMPLIE: Definitivamente son órganos con capacidad de generar antecedentes de decisión sobre temas de su competencia, sin embargo no veo necesidad de ampliar el término. En el caso de la CGR, cada vez las resoluciones que se adoptan son más ricas para la discusión de temas del derecho sancionatorio, pero esto también se debe a la seriedad de las defensas que plantean los investigados..

✓ ¿Qué opinión le merece el cómputo de caducidad en materia disciplinaria, en el empleo público, respecto a plazos especiales como el de control interno, Contraloría, Enriquecimiento ilícito y cuerpos policiales?

AMPLIE: No considero que en cuanto a caducidad haya diferencias por la materia, como sí hay en prescripción. Se debe aplicar lo que dice la LGAP.

- ✓ ¿Qué etapas del procedimiento administrativo disciplinario considera usted, no deberían aplicar caducidad? Si la respuesta es ninguna o todas, por favor, en la casilla de ampliar, exponga su parecer.

AMPLIE: __ Cuando esté listo para dictado de acto final, como dice la LGAP.

- ✓ ¿Considera usted que la defensa de fondo de caducidad realmente se acoge actualmente a nivel administrativo o judicial?

AMPLIE: __ En procedimientos de la CGR nunca porque se tiene el cuidado de que el expediente no dure más de 6 meses sin actividad. En judicial sí, cuando el expediente está detenido por falta de actividad de alguna de las partes.

- ✓ ¿Considera usted que tanto los jueces como los abogados litigantes u otros asesores legales, saben utilizar la figura de caducidad, según la norma y doctrina, la han delimitado?

AMPLIE: No, hay confusión. Además, se olvidan que en materia administrativa debe ser alegada y si no se alega puede ser subsanada, es decir, si un expediente tardó mucho en la administración pero luego continúa y la parte no dice nada, pierde la oportunidad para alegar la caducidad.

Confusiones

- ✓ En esta sección, por favor redacte, los puntos exactos en que no le queda claro la forma en que

El momento en que empieza a correr la prescripción da para interpretaciones. También los temas de interrupción, ya que no están expresamente regulados. ¿La única forma de interrupción es la apertura?

debería computarse la prescripción en materia disciplinaria:

- ✓ En esta sección, por favor redacte, los puntos exactos en que no le queda claro la forma en que debería computarse la caducidad en materia disciplinaria:

En cuanto a la caducidad no tengo confusión.

Crítica

- ✓ Los investigadores, quieren abrir un espacio a todo ejecutor del derecho, ya sea que ejerza la profesión, asesorando, litigando, resolviendo o decidiendo, situaciones relacionadas con el procedimiento administrativo disciplinario y su régimen temporal de caducidad y prescripción.

Así las cosas, este espacio es libre, seguro y abrigado por la libertad de cátedra para dar crítica al sistema regente, recomendaciones de mejora y ejemplos prácticos de la problemática abarcada.

En primer lugar, era preocupante que no existiera regulación sobre el tema en normas de derecho público. Esto fue solventado de cierta forma con la Ley Marco de Empleo Público. Sin embargo, este es solo para la regla general del mes de prescripción. Queda la falta de uniformidad con respecto a otras reglas de prescripción como la de los 5 años de la LOCGR, que si bien apoyo, no está ajustada a otros plazos como el de responsabilidad civil que en la LGAP, que es el de 4 años para dirigirse en contra del funcionario, o el de un año para la llamada acción de regreso. Por otra parte, se requiere más claridad en cuanto a las reglas particulares del cómputo de la prescripción, por ejemplo en el caso de actos que no son evidentes y si esto aplica a todos los casos o solo los relacionados con Hacienda Pública. Considero que el derecho administrativo sancionador se ha ido desarrollando más en los últimos años, se toma con más seriedad y hay discusiones más ricas en estos ámbitos. En el caso de la CGR y sus procedimientos, el ejercicio de defensa que asumen las partes involucradas enriquece la resolución que dicta el órgano y por tanto permite ir desarrollando las figuras con

Bibliografía

- Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Sexta, Segundo Circuito Judicial de San José. (18 de noviembre de 2020). *Nexus Poder Judicial*. Obtenido de Sentencia No.092-2016-VI : <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-668091>
- Tribunal Contencioso Administrativo Sección V. (18 de noviembre de 2020). *Nexus Poder Judicial*. Obtenido de sentencia N. 00032 – 2020 : <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-971561>
- Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia. (18 de noviembre de 2020). *Nexus Poder Judicial*. Obtenido de Sentencia 000946-F-S1-2018: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0004-910020>
- Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia. (18 de noviembre de 2020). *Nexus Poder Judicial*. Obtenido de Sentencia 00036-2018: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0004-892382>
- Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia. (18 de noviembre de 2020). *Nexus Poder Judicial*. Obtenido de Sentencia N. 00934 – 2018 : <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0004-931690>
- Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia. (18 de noviembre de 2020). *Nexus Poder Judicial*. Obtenido de Sentencia 03410-2019: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0004-960987>
- Calvo García, J. (2009). *RÉGIMEN DE NULIDADES EN LA LEGISLACIÓN ADMINISTRATIVA COSTARRICENSE. ANÁLISIS A LA LUZ DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO*. San José.
- Fallas Martínez, A. (2018). *CADUCIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO*. San José.
- Jinesta Lobo, E. (s.f.). *El proceso contencioso-administrativo en Costa Rica*. San José.
- Constitución Política de Costa Rica. (19 de noviembre de 2020). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Obtenido de PGR SINALEVI: https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

Ley General de la Administración Pública, Ley No. 6227. (19 de noviembre de 2020). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Obtenido de PGR SINALEVI:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=13231&nValor3=90116&strTipM=TC

Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley No. 8422. (19 de Noviembre de 2020). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Obtenido de PGR SINALEVI:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=53738

Ley General de Policía, Ley No. 7410. (19 de Noviembre de 2020). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Obtenido de PGR SINALEVI:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=66525

Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Ley No. 7428. (19 de noviembre de 2020). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Obtenido de PGR SINALEVI:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=21629&nValor3=80928&strTipM=FN

Ley General de Control Interno, Ley No. 8292. (19 de noviembre de 2020). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Obtenido de PGR SINALEVI:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=49185&nValor3=52569&strTipM=TC

Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley No. 8. (19 de noviembre de 2020). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Obtenido de PGR SINALEVI:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=33635&strTipM=TC

Estatuto del Servicio Civil y Reglamento, Ley 1581. (30 de mayo de 1953). *Sistema Costarricense de Investigación Jurídica*. Obtenido de PGR SINALEVI:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=32708&nValor3=0&strTipM=FN

- Sala Constitucional de Costa Rica. (2000). *Res. 6326-2000*. San José, Costa Rica: NEXUS-Poder Judicial.
- Procuraduría General de la República. (2006). *Dictamen C-124-2006*. San José, Costa Rica: SINALEVI.
- Barahona Novoa, A. (14 de julio de 2021). *DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE LA ACTIVIDAD LEGISLATIVA COSTA RICA*. Obtenido de Página oficial de la Asamblea Legislativa Costa Rica: http://www.asamblea.go.cr/ca/Diccionario%20actividad%20parlamentaria/Diccionario_legislativo.pdf
- Poder Legislativo. (1953). *Estatuto del Servicio Civil (Ley No. 1581)*. San José, Costa Rica: SINALEVI.
- Tribunal del Servicio Civil. (2 de julio de 2021). *Página oficial del Tribunal del Servicio Civil*. Obtenido de Página oficial del Tribunal del Servicio Civil: http://www.tsc.go.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=34
- Poder legislativo. (2007). *Reglamento de Organización, Funciones y Procedimientos del Tribunal de Servicio Civil (Decreto Ejecutivo N° 34067-MP)* . San José, Costa Rica: SINALEVI.
- Poder Legislativo. (2009). *Ley de creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y Servicio Civil (No. 8777)*. San José, Costa Rica: SINALEVI.
- Dirección General del Servicio Civil. (2 de julio de 2021). *Página oficial de la Dirección General del Servicio Civil (DGSC)*. Obtenido de Página oficial de la Dirección General del Servicio Civil (DGSC): http://www.dgsc.go.cr/documentos/regimenSC/MAPA_OGEREH_julio2019.pdf
- Poder Legislativo . (1982). *Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (Ley 6815)*. San José, Costa Rica: SINALEVI.
- Poder Legislativo. (2019). *Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público*. San José, Costa Rica: SINALEVI.

Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración. (2020). *Dictamen afirmativo de mayoría*. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa.

Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración. (2020). *Dictamen Afirmativo de Minoría*. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa.

Contraloría General de la República. (16 de 1 de 2020). *CGR/DJ-0056-2020*. Obtenido de Contraloría General de la República: https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs_cgr/2020/SIGYD_D_2020000721.pdf

Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Sexta, Sentencia 092-2016-VI, Sentencia 092-2016-VI (Tribunal Contencioso Administrativo Sección Sexta 2020).

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1887). *Código Civil (No. 63)*. San José, Costa Rica: SINALEVI.

Procuraduría General de la República. (2019). *C-254-2019*. San José, Costa Rica: SINALEVI.

Procuraduría General de la República. (2016). *C-035-2016*. San José, Costa Rica: SINALEVI.

Procuraduría General de la República. (2017). *C-225-2017*. San José, Costa Rica: SINALEVI.

Procuraduría General de la República. (2015). *C-069-2015*. San José, Costa Rica: SINALEVI.

Tribunal Administrativo del Servicio Civil. (2021). *Res. 019-2021*. San José, Costa Rica: TASC.

Procuraduría General de la República. (2021). *Res. 041-2021*. San José, Costa Rica: TASC.

Contraloría General de la República. (2017). *DFOE-ST-0018-2017*. San José, Costa Rica: CGR.

Contraloría General de la República. (2021). *DFOE-CIU-0105*. San José, Costa Rica: CGR.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00741-2021, 00741-2021 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2021). Obtenido de NEXUS: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1029437>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 00279 - 2021, N° 00279 - 2021 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2021). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1021487>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución 02080 - 2020, 02080 - 2020 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2020). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1011051>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 01279 - 2020, Resolución N° 01279 - 2020 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2020). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-989121>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 01162 - 2020, Resolución N° 01162 - 2020 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2020). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-993265>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 01734 - 2019, N° 01734 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2019). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-948291>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 01731 - 2019, Resolución N° 01731 - 2019 (2019). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-950695>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 01150 - 2019, Resolución N° 01150 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2019). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-935133>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 01109 - 2019, Resolución N° 01109 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2019). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-936703>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 00265 - 2019, Resolución N° 00265 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2019). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-912602>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 00248 - 2019, Resolución N° 00248 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-912595>

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 01326 - 2018, Resolución N° 01326 - 2018 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 2018). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-855725>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 01273 - 2018, Resolución N° 01273 - 2018 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2018). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-855355>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 00799 - 2018, Resolución N° 00799 - 2018 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2018). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-842591>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 00237 - 2018, Resolución N° 00237 - 2018 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2018). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-842552>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 01229 - 2017, Resolución N° 01229 - 2017 (Resolución N° 01229 - 2017 2017). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-840942>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 00868 - 2017, Resolución N° 00868 - 2017 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2017). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-840693>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 00622 - 2017, Resolución N° 00622 - 2017 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-840556>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 00001 - 2017, Resolución N° 00001 - 2017 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2017). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-839798>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 01015 - 2016, Resolución N° 01015 - 2016 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2016). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-839780>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 00485 - 2016, Resolución N° 00485 - 2016 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2016). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-838897>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 00464 - 2016, Resolución N° 00464 - 2016 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2016). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-838857>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 02080 - 2020, N° 02080 - 2020 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2020).

Sala Constitucional, Resolución N° 14416 - 2006, Resolución N° 14416 - 2006 (Sala Constitucional 2006). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-361996>

Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, sección sexta, resolución No. 092-2016-V, Resolución No. 092-2016-V (Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, sección sexta, 2016).

Procuraduría General de la República. (2021). *OJ-099-2021*. San José, Costa Rica.

Procuraduría General de la República. (2017). *C-225-2017*. San José, Costa Rica.

Procuraduría General de la República. (5 de Diciembre de 2021). *Sitio oficial de la Procuraduría General de la República*. Obtenido de Sitio oficial de la Procuraduría General de la República/Sobre nosotros: <https://www.pgr.go.cr/sobre-nosotros/>

Poder Ejecutivo. (2021). *Res. 045-2021*. San José, Costa Rica: TASC.

Poder Ejecutivo. (2021). *Res. 087-2021*. San José, Costa Rica: TASC.

Res. 051-2017, Res. 051-2017 (Tribunal Administrativo del Servicio Civil (TASC) 10 de octubre de 2017).

Res. 079-2015, Res. 079-2015 (Tribunal Administrativo del Servicio Civil 10 de diciembre de 2015).

Res. 004-2019, Res. 004-2019 (Tribunal Administrativo del Servicio Civil 08 de febrero de 2019).

Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Resolución N° 00008

- 2021, Resolución N° 00008 - 2021 (Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda 2021). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1024685>

Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Resolución N° 00066

- 2020, Resolución N° 00066 - 2020 (Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda 2020). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-999152>

Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Resolución N° 00169

- 2018, Resolución N° 00169 - 2018 (Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda 2018). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-921877>

Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Resolución N° 00072

- 2019, Resolución N° 00072 - 2019 (Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-925373>

Consejo Superior Del Poder Judicial. (2009). *NEXUS, Acta N° 114 - 2009*. Obtenido de NEXUS,

Acta N° 114 - 2009: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-2064-0/acta>

Corea Badilla, R. (2017). *La prescripción y la caducidad (en la reforma procesal laboral)*. San José, Costa Rica: Editores Lara Segura y Asoc.

Montiel Castillo, F. (Enero - Junio de 2014). LA RESPONSABILIDAD DEL FUNCIONARIO PÚBLICO EN LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO. *Revista Nacional de administración*, 75-88.

- Leiva Poveda, J. (2018). *Municipalidades: trámites, procedimientos y recursos*. San José, Costa Rica: Editorial Jurídica Continental.
- Jinesta Lobo, E. (2018). *Manual del Proceso Contencioso Administrativo*. San José, Costa Rica: Editorial Jurídica Continental.
- Pacheco Segura, R., Ramirez, P., & Vasquez, C. (2014). Criterios de evaluación de caducidad y obsolescencia de procesos, aplicado a la Caja Costarricense de Seguro Social. *Ingeniería (Revistas UCR)*, ISSN: 2215-2652(24), 93-104.
- Bolaños Gonzalez, J. (Febrero de 2000). La prescripción y la caducidad en materia disciplinaria dentro del ámbito del régimen de servicio civil. *Ivstitia*(158), 11-18.
- Jinesta Lobo, E. (Marzo de 1995). La caducidad del proceso contencioso - administrativo: su desarrollo en la jurisprudencia de la Sala de Casación. 1990-1994. *Ivstitia*, 99(9), 22-26.
- Resolución Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Res N° 01989 - 2022, Res N° 01989 - 2022 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 2022).
- Resolución Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Res N° 01678 - 2022, Res N° 01678 - 2022 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1100918>
- Resolución Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Res N° 00997 - 2022, Res N° 00997 - 2022 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1094995>
- Resolución Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Res N° 01172 - 2022, Res N° 01172 - 2022 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1095000>
- Resolución Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Res N° 01174 - 2022, Res N° 01174 - 2022 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1094647>
- Resolución Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Res N° 02639 - 2022, Resolución N° 02639 - 2022 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1113281>

Resolución Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Nº 02360 - 2022, Resolución Nº 02360 - 2022 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1110656>

RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN Nº 02776 - 2022, RESOLUCIÓN Nº 02776 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1118045>

RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN Nº03421-2022, RESOLUCIÓN Nº03421-2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1137422>

Resolución Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Res Nº 00941 - 2022, Resolución Nº 00941 - 2022 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-109578>

RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN Nº00046-2023, RESOLUCIÓN Nº01878 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2023). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1137404>

RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01878 - 2023, RESOLUCIÓN 01878 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2023). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/search?q=%22PRESCRIPCION%20DE%20LA%20POTESTAD%20DISCIPLINARIA%22&facets=Despacho:Sala%20Segunda%20de%20la%20Corte>

RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 222 - 2023, RESOLUCIÓN 222 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2023).

RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 1121 - 2023, RESOLUCIÓN 1121 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2023).

RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 605 - 2023, RESOLUCIÓN 605 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2023). Sala Constitucional. (2022). 2872-2022. San José: Poder Judicial.

Delfino. (7 de Marzo de 2022). *Delfino*. Obtenido de Barra de Prensa: <https://delfino.cr/2022/03/ley-marco-de-empleo-publico-aprobada-en-segundo-debate-con-39-votos-a-favor-y-13-en-contra>

Tribunal de la Inspección Judicial. (2024). *Res. 02556 - 2024*. San José: Poder Judicial.

Tribunal de la Inspección Judicial. (2022). *Res. 03178 - 2022*. San José: Poder Judicial.

Tribunal de la Inspección Judicial. (2024). *Res. 000593-2024*. San José: Poder Judicial.

Tribunal de Inspección Judicial. (2022). *04163-2022*. San José: Poder Judicial.

Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Guanacaste Sede Liberia Materia Laboral. (2020). *Res. 00133-2020*. San Jose: Poder Judicial.

Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José. (2023). *000524-2023*. San José: Poder Judicial.

Auditoría Interna del Poder Judicial. (2023). *Informe de Auditoría para el mejoramiento del sistema de control interno sobre la apertura de procesos disciplinarios y la recuperación de dineros pagados por daños y perjuicios al personal judicial o personas usuarias producto de una sentencia dictada*. San José: Poder Judicial.

Contraloría General de la República. (2023). *R-DC-00125-2022. REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA*. Obtenido de [cgrfiles.cgr.go.cr/leyesyreglamentos: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docsweb/documentos/leyes-reglamentos/reglamento-procedimientos-administrativos-2023.pdf](https://cgrfiles.cgr.go.cr/leyesyreglamentos:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docsweb/documentos/leyes-reglamentos/reglamento-procedimientos-administrativos-2023.pdf)

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00110 - 2015, 00110 - 2015 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-769985>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA,
RESOLUCIÓN N° 00062 - 2015, 00062 - 2015 (TRIBUNAL DE CASACIÓN
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de
<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-642900>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA,
RESOLUCIÓN N° 00257 - 2020, 00257 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de
<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1024663>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA,
RESOLUCIÓN N° 00066 - 2020, 00066 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de
<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-999152>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA,
RESOLUCIÓN N° 00027 - 2022, 00027 - 2022 (TRIBUNAL DE CASACIÓN
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de
<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1101930>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA,
RESOLUCIÓN N° 00029 - 2020, 00029 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de
<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-978762>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA,
RESOLUCIÓN N° 00038 - 2018, 00038 - 2018 (TRIBUNAL DE CASACIÓN
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de
<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-892906>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00399 - 2024,
RESOLUCIÓN 00399 - 2024 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02298 - 2023,
RESOLUCIÓN 02298 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1213104>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01989 - 2022, RESOLUCIÓN 01989 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1104177>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00001 - 2017, RESOLUCION 00001 - 2017 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-839798>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 1878 - 2023, RESOLUCIÓN 1878 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1178831>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00743-2024, RESOLUCIÓN 00743-2024 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01565 - 2023, 01565 - 2023 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1190458>

Tribunal de Apelación Civil y de Trabajo de Puntarenas. (2020). *Res. 075-L-2020*. San Jose: Poder Judicial.

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 03530 - 2024, 03530 - 2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1254761>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03474-2024, 03474-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1254756>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 03456-2024, 03456-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-KUGlYxY1-WVgEGxCd0ghGVvAw5vd9DW/edit?gid=1932106862#gid=1932106862>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°3369-2024, N° 3369-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1254720>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02921-2024, 02921-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247472>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02929-2024, 02929-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247479>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02904-2024, 02904-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247469>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02883-2024, 02883-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247463>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02854-2024, 02854-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247457>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 02565-2024, 02565-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247350>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02556-2024, 02556-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247346>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02499-2024, 02499-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247319>

Tribunal de la inspección Judicial Resolución N°02423-2024, 02423-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247289>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02285-2024, 02285-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247235>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02238-2024, 02238-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247215>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02025-2024, 02025-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1247114>

Tribunal de la inspección Judicial Resolución N°01719-2024, 01719-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1233573>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00671-2024, 00971-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1222357>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00118-2024, 00118-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1214516>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00097-2024, 00097-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1214478>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04033-2023, 04033-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1204542>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03334-2023, 03334-203 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1190285>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 01780-2023, 02780-2024 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1170555>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01566-2023, 01566-2023 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1169472>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01309-2023, 01309-2023 (Tribunal de la inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1169274>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00986-2023, 00986-2023 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1204142>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00866-2023, 00866-2023 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-KUGlYxY1-WVgEGxCd0ghGVvAw5vd9DW/edit?gid=1932106862#gid=1932106862>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00650-2023, 00650-2023 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1169020>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00627-2023, 00627-2023 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1168993>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00004-2023, 00004-2023 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1141488>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°0003-2023, 0003-2023 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1141487>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04596-2022, 04596-2022 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1141459>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04121-2022, 04121-2022 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1128207>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02533-2022, 02533-2022 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1103883>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02275-2022, 02275-2022 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1099956>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02003-2022, 02003-2022 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1098148>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00761-2022, 00761-2022 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1079390>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00394-2022, 00394-2022 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1077493>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00315-2022, 00315-2022 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1077464>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04344-2021, 04344-2021 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1077330>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04245-2021, 04245-2021 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1077293>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°04180-2021, 04180-2021 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1077268>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03413-2021, 03413-2021 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1076977>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03220-2021, 03220-2021 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1076896>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03056-2021, 03056-2021 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1076830>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02161-2021, 02161-2021 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1037754>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03809-2020, 03809-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1005376>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03683-2020, 03683-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1003964>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03295-2020, 03295-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-998618>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03302-2020, 03302-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-998621>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03302-2020, 03302-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-998621>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03129-2020, 03129-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-996172>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02964-2020, 02964-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-993334>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02773-2020, 02773-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-993286>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°02064-2020, 02064-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-983263>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°01375-2020, 01375-2020. Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-973232>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00971-2020, 00971-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-968960>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00738-2020, 00738-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-963829>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00678-2020, 00678-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-963816>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°00454-2020, 00454-2020 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-960559>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03593-2019, 03593-2019 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-977439>

Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N°03023-2019, 03023-2019 (Tribunal de la Inspección Judicial). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1006693>

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (9 de Setiembre de 1994). *LEY ORGÁNICA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, SINALEVI*. Obtenido de *LEY ORGÁNICA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, SINALEVI* : http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=21629

ASAMBLEA LEGISLATIVA . (27 de AGOSTO de 1943). *CÓDIGO DE TRABAJO, SINALEVI*. Obtenido de *CÓDIGO DE TRABAJO, SINALEVI*: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00017 - 2024, 00017 - 2024 (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1224093>

TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00015 - 2024, 00015 - 2024 (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1224091>

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (4 de DICIEMBRE de 2008). *LEY DE NOTIFICACIONES JUDICIALES, SINALEVI* . Obtenido de *LEY DE NOTIFICACIONES JUDICIALES, SINALEVI* :

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=64786

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (2 de MAYO de 1978). *LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SINALEVI*. Obtenido de LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SINALEVI:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=13231

TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00013 - 2024, 00013 - 2024 (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1224089>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00025 - 2021, RESOLUCIÓN Nº 00025 - 2021 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1024700>

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (2008). *LEY DE NOTIFICACIONES JUDICIALES, SINALEVI*. Obtenido de LEY DE NOTIFICACIONES JUDICIALES, SINALEVI: https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=64786

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00238 - 2021, RESOLUCIÓN Nº 00238 - 2021 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA).

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00134 - 2022, RESOLUCIÓN Nº 00134 - 2022 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA).

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00114 - 2018, 00114 - 2018 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-937577>

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (2006). *CÓDIGO PROCESAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SINALEVI*. Obtenido de CÓDIGO PROCESAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SINALEVI:

https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=57436

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (1978). *LEY GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SINALEVI*. Obtenido de LEY GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SINALEVI:

https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=13231

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00047 - 2023, RESOLUCIÓN Nº 00047 - 2023 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1168732>

TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00155 - 2022, 00155 - 2022 (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1141719>

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (29 de NOVIEMBRE de 1937). *LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL, SINALEVI*. Obtenido de LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL, SINALEVI: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=33635

TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00126 - 2022, 00126 - 2022 (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/ext-1-1011-327948>

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (31 de JULIO de 2002). *LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO, SINALEVI*. Obtenido de LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO, SINALEVI: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=49185

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (6 de OCTUBRE de 2004). *LEY CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, SINALEVI*. Obtenido de LEY CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, SINALEVI:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=53738

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00109 - 2022, 00109 - 2022 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1102009>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00074 - 2022, 00074 - 2022 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1101977>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00027 - 2022, 00027 - 2022 ((TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1101930>

TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN 000048 - 2019, RESOLUCIÓN 000048 - 2019 (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-921912>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00145 - 2020, 00145 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1024579>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00243 - 2020, 00243 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN

CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1024649>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00223 - 2020, RESOLUCIÓN Nº 00223 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1024631>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00243 - 2020, 00243 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1024602>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00145 - 2020, 00145 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1024579>

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (28 de ABRIL de 2006). *CÓDIGO PROCESAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SINALEVI*. Obtenido de CÓDIGO PROCESAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SINALEVI: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=57436

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00138 - 2020, 00138 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-999217>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00109 - 2020, 00109 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-999190>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00098 - 2020, 00098 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN

CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-999180>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00085 - 2020, 00085 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-999169>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00072 - 2020, 00072 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-999157>

PODER EJECUTIVO. (14 de DICIEMBRE de 1954). *REGLAMENTO DEL ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL, SINALEVI* . Obtenido de REGLAMENTO DEL ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL, SINALEVI : http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8975

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00042 - 2020, 00042 - 2020 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-978775>

TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN 000108-F-TC-2019, RESOLUCIÓN 000108-F-TC-2019 (TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-947036>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00180 - 2018, 00180 - 2018 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-899442>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00168 - 2018, 00168 - 2018 (TRIBUNAL DE CASACIÓN

CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-921876>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00162 - 2018, 00162 - 2018 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-899060>

PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA. (1992). *REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIO DEL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA, SINALEVI*. Obtenido de REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIO DEL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA, SINALEVI: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=26794

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00100 - 2018, 00100 - 2018 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-899009>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN Nº 00095 - 2018, 00095 - 2018 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-899004>

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE . (7 de NOVIEMBRE de 1949). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA, SINALEVI* . Obtenido de CONSTITUCIÓN POLÍTICA, SINALEVI : http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL . (1998). *NORMATIVA DE RELACIONES LABORALES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, SINALEVI* . Obtenido de NORMATIVA DE RELACIONES LABORALES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, SINALEVI : http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=53625&strTipM=TC

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00019 - 2018, 00019 - 2018 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-742147>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00019 - 2016, 00019 - 2016 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-770157>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00144 - 2016, 00144 - 2016 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-690373>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00130 - 2016, 00130 - 2016 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-686566>

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (1995). *LEY CONTRA HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, SINALEVI*. Obtenido de LEY CONTRA HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, SINALEVI: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (26 de MAYO de 1994). *LEY GENERAL DE POLICÍA, SINALEVI*. Obtenido de LEY GENERAL DE POLICÍA, SINALEVI: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=66525

COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE COSTA RICA. (2005). *CÓDIGO DE DEBERES JURÍDICOS, MORALES Y ÉTICOS DEL PROFESIONAL EN DERECHO*. Obtenido de CÓDIGO DE DEBERES JURÍDICOS, MORALES Y ÉTICOS DEL PROFESIONAL EN DERECHO:

https://www.abogados.or.cr/uploads/CMS/Articulo/2.0Codigo_de_Deberes_Juridicos.pdf

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00098 - 2015, 00098 - 2015 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-769886>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00082 - 2015, 00082 - 2015 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-647245>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00064 - 2015, 00064 - 2015 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-769585>

ASAMBLEA LEGISLATIVA . (1978). *LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SINALEVI*. Obtenido de LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SINALEVI: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=13231

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00004 - 2024, RESOLUCIÓN N° 00004 - 2024 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1224080>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00130 - 2023, RESOLUCIÓN N° 00130 - 2023 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-1207350>

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 00151 - 2021, RESOLUCIÓN No. 00151 - 2021 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA).

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00016 - 2018, RESOLUCIÓN N° 00016 - 2018 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-892317>

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE . (1949). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA, SINALEVI*. Obtenido de CONSTITUCIÓN POLÍTICA, SINALEVI: https://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 00141 - 2018, RESOLUCIÓN No. 00141 - 2018 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA).

ASAMBLEA LEGISLATIVA . (1995). *LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, SINALEVI*. Obtenido de LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, SINALEVI: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803

TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN N° 00082 - 2015, RESOLUCIÓN N° 00082 - 2015 (TRIBUNAL DE CASACIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-1011-769801>

TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, RESOLUCIÓN No. 009-2018-VI, RESOLUCIÓN No. 009-2018-VI (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO).

VARGAS, V. P. (1994).

PASSARELLI, S. (1964).

TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA, RESOLUCIÓN No. 03-2020-VI, RESOLUCIÓN No. 03-2020-VI (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA).

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (1974). *LEY ORGÁNICA DEL ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL, SINALEVI*. Obtenido de LEY ORGÁNICA DEL ORGANISMO DE

INVESTIGACIÓN

JUDICIAL,

SINALEVI:

https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=16037

ASAMBLEA LEGISLATIVA. (1937). *LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL*, SINALEVI. Obtenido de LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL, SINALEVI: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=33635

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02571-2024, RESOLUCIÓN 000215-2024 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01978 - 2024, RESOLUCIÓN 01978 - 2024 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03461 - 2023, RESOLUCIÓN 03461 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1215934>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02964 - 2023, RESOLUCIÓN 02964 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1208128>

ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY GENERAL DE POLICIA. (1994). Obtenido de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=66525

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02328 - 2023, RESOLUCIÓN 02328 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1198750>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01569 - 2023, RESOLUCIÓN 01569 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1190386>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01565 - 2023, RESOLUCIÓN 01565 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1190458>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01121 - 2023,
RESOLUCIÓN 01121 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1156674>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01108 - 2023,
RESOLUCIÓN 01108 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1167677>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00605 - 2023,
RESOLUCIÓN 00605 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1149313>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00497 - 2023,
RESOLUCIÓN 00497 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1154658>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00222 - 2023,
RESOLUCIÓN 00222 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1143011>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 155 - 2023, RESOLUCIÓN
155 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de
<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1142996>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00151 - 2023,
RESOLUCIÓN 00151 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1142995>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03421 - 2022,
RESOLUCIÓN 03421 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1137422>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03288 - 2022,
RESOLUCIÓN 03288 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1132437>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 03054 - 2022,
RESOLUCIÓN 03054 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1125452>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02776 - 2022,
RESOLUCIÓN 02776 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1118045>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02639 - 2022,
RESOLUCIÓN 02639 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1113281>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02360 - 2022,
RESOLUCIÓN 02360 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1110656>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01678 - 2022,
RESOLUCIÓN 01678 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1100918>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01174 - 2022,
RESOLUCIÓN 01174 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1094647>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01172 - 2022,
RESOLUCIÓN 01172 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1095000>

ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.
(1994). Obtenido de
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=21629

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00596 - 2022,
RESOLUCIÓN 00596 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1081628>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00425 - 2022,
RESOLUCIÓN 00425 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1080662>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00331 - 2022,
RESOLUCIÓN 00331 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1082918>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00997 - 2022,
RESOLUCIÓN 00997 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1094995>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00941 - 2022,
RESOLUCIÓN 00941 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-109578>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02120 -2021,
RESOLUCIÓN 02120 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1063716>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01691 - 2022,
RESOLUCIÓN 01691 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1048591>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01642 - 2021,
RESOLUCIÓN 01642 - 2021 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1043519>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01259 - 2021,
RESOLUCIÓN 01259 - 2021 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1037236>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00741 - 2021,
RESOLUCIÓN 00741 - 2021 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1029437>

ASAMBLEA LEGISLATIVA, LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO. (2002). Obtenido de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=49185

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00279 - 2021, RESOLUCIÓN 00279 - 2021 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1021487>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02080 - 2020, RESOLUCIÓN 02080 - 2020 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1011051>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01279 - 2020, RESOLUCIÓN 01279 - 2020 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-989121>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01162 - 2020, RESOLUCION 01162 - 2020 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-993265>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01734 - 2019, RESOLUCIÓN 01734 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-948291>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01731 - 2019, RESOLUCIÓN 01731 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-950695>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01150 - 2019, RESOLUCIÓN 01150 - 2019. Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-935133>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01109 -2019, RESOLUCIÓN 01109 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-936703>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01021 - 2019,
RESOLUCIÓN 01021 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-932436>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00265 - 2019,
RESOLUCIÓN 00265 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-912602>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 00248 - 2019,
RESOLUCIÓN 00248 - 2019 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-912595>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 01326 - 2018,
RESOLUCIÓN 01326 - 2018 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-855725>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01273 - 2018,
RESOLUCION 01273 - 2018 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-855355>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01045 - 2018,
RESOLUCION 01045 - 2018 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-849524>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00799 - 2018,
RESOLUCION 00799 - 2018 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-842591>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00542 - 2018,
RESOLUCION 00542 - 2018 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-842608>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00237 - 2018,
RESOLUCION 00237 - 2018 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-842552>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01229 - 2017,
RESOLUCION 01229 - 2017 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-840942>

CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, NORMATIVA DE RELACIONES LABORALES.
(2010). Obtenido de <https://rrhh.ccss.sa.cr/funcionarios/nueva-normativa.pdf>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00622 - 2017,
RESOLUCION 00622 - 2017 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-715645>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01466 - 2016,
RESOLUCION 01466 - 2016 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-840078>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01413 - 2016,
RESOLUCION 01413 - 2016 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-689853>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 01015 - 2016,
RESOLUCION 01015 - 2016 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-839780>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00485 - 2016,
RESOLUCION 00485 - 2016 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-838897>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCION 00464 - 2016,
RESOLUCION 00464 - 2016 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-838857>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°01086-2015, 01086-2015 (Sala Segunda de la Corte).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-838035>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01052-2015, 01052-2015 (Sala Segunda de la Corte).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-650052>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°00965-2015, 00965-2015 (Sala Segunda de la Corte).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-837958>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°00946-2015, 00946-2015 (Sala Segunda de la Corte).

Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-837954>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°00944-2015, 00944-2015 (Sala Segunda de la Corte).

Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-648740>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00853-2015, 00853-2015 (Sala Segunda de la Corte).

Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-837810>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°00586-2015, 00586-2015 (Sala Segunda de la Corte).

Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-638955>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°00410 - 2015, 00410 - 2015 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-837392>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°00155-2015, 00155-2015 (Sala Segunda de la Corte).

Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-837187>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00839 - 2024, 00839 - 2024 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1235069>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00743 - 2024, 00743 - 2024 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1234997>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 03010 - 2023, 03010 - 2023 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1240683>

Sala Segunda de la Corte de Justicia Resolución N° 03469 - 2023, 03469 - 2023 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1210082>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 02899 - 2023, 02899 - 2023 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1208110>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 02899 - 2023, 02899 - 2023 02899 - 2023.

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01108 - 2023, 01108 - 2023 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1167677>

RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 605 - 2023, RESOLUCIÓN 605 - 2023 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2023). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1149313>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 03421 - 2022, 03421 - 2022 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1137422>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN N° 03166 - 2022, RESOLUCIÓN N° 03166 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 02031 - 2022, 02031 - 2022 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1105907>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01912 - 2022, 01912 - 2022 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1104153>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01174 - 2022, 01174 - 2022 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1094647>

RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 000498 - 2022, RESOLUCIÓN 498 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1080357>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01381-2022, 01381-2022 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1096704>

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 02513 - 2022, RESOLUCIÓN 02513 - 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1112260>

Sala Segunda de la Corte Resolución 02080 - 2020, 02080-2020 (Sala Segunda de la Corte).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1011051>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°01885-2020, 01885-2020 (Sala Segunda de la Corte).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1005548>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°01310-2020, 01310-2020 (Sala Segunda de la Corte).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-993180>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°01539-2019, 01539-2019 (Sala Segunda de la Corte).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-944194>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°00339 - 2019, 00339 - 2019 (Sala Segunda de la Corte). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-918869>

Sala Segunda de la Corte Resolución N°00248-2019, 00248-2019 (Sala Segunda de la Corte).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-912595>

RESOLUCIÓN SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, RESOLUCIÓN 001833-2022, RESOLUCIÓN 001833- 2022 (SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2022). Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-899487>

Sala Segunda de la Corte Resolución N° 01326-2018, 01326-2018 (Sala Segunda de la Corte).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-855725>

Sala Segundade la Corte Resolución N°00809-2015, 00809-2015 (Sala Segunda de la Corte).
Obtenido de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-645508>

Jinesta Lobo, E. (1995). *La caducidad en el proceso contencioso administrativo, su desarrollo en la jurisprudencia de la Sala de Casación (1990-1994)*. San José: Ivstitia.

Contraloría General de la República. (2018). *DFOE-PG-SGP-00001-2018*.

Poder Legislativo. (2018). *Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas (No. 9635)*. San José, Costa Rica: SINALEVI.

Cortés, G. E. (2023). *Breves comentarios a la Ley Marco de Empleo Público: 306 preguntas más frecuentes*. San José: Editorial JudicaFaro.