



CONICIT

San José, 19 de noviembre del 2021
CONICIT REF: AL-059-2021

Ingeniera
Ileana Hidalgo López
Secretaria Ejecutiva a.i.

Estimada Sra. Hidalgo:

Por medio del presente documento procedo a dar respuesta a la solicitud efectuada en la reunión de transición interna a efectos de conocer la situación relacionada del puesto del Gerente de acuerdo a su naturaleza, en virtud de lo establecido en la ley 9971 Ley de Creación de la Promotora Costarricense de Innovación e Investigación en adelante “Promotora”, para ello es importante conocer los artículos estipulados en dicha ley, a saber:

“ARTÍCULO 13- Gerente general

La Promotora estará a cargo de un gerente general nombrado por la Junta Directiva, previo concurso público promovido por el Departamento de Recursos Humanos de la Promotora.

El gerente general deberá cumplir con la idoneidad del cargo y los requisitos establecidos en el reglamento de la presente ley.”

“ARTÍCULO 15- Remoción

El gerente general podrá ser removido por mayoría calificada de dos tercios del total de los miembros de su Junta Directiva, cuando se demuestre que incumple con las obligaciones propias de su cargo, no cumple con los resultados esperados, por pérdida de confianza o por la condena por la comisión de algún delito, los cuales deben estar debidamente comprobados siguiendo el debido proceso y el derecho de defensa.”

Para poder determinar la naturaleza del puesto debemos hacer observancia de lo que indica la normativa relacionada con respecto a puestos de confianza:

1. Decreto N° 41618-H El Presidente De La República Y El Ministro De Hacienda A.I.

“Puestos de confianza de nivel superior: Plazas autorizadas y valoradas por la Autoridad Presupuestaria, que comprenden presidentes ejecutivos, gerentes, subgerentes, ministros, viceministros y directores, excluidos del Régimen de Servicio Civil.”

2. El estatuto del Servicio Civil amplía un poco este punto y señala:

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

a) Los Jefes de Misiones Diplomáticas y los Diplomáticos en misión temporal.



19 de noviembre 2021,
CONICIT AL-059-2021
Página 2

- b) *El Procurador General de la República.*
- c) *Los Gobernadores de Provincia.*
- d) *El Secretario y demás asistentes personales directamente subordinados al Presidente de la República.*
- e) *Los oficiales mayores de los Ministerios y los choferes de los Ministros.*
- f) *Los servidores directamente subordinados a los ministros y viceministros, hasta un número de diez (10). Tales servidores serán declarados de confianza, mediante resolución razonada de la Dirección General de Servicio Civil. No podrá afectarse a funcionarios incluidos actualmente dentro del Régimen de Servicio Civil. (Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 6440 de 16 de mayo de 1980).*
- g) **Los cargos de directores, subdirectores, directores generales y subdirectores generales de los ministerios, así como los de las oficinas adscritas a ellos, las desconcentradas y descentralizadas dependientes de los ministros o viceministros. Queda entendido que estos funcionarios deberán cumplir con el requisito de idoneidad para el desempeño de un cargo, de carácter técnico.**
(Así reformado el inciso g) anterior por el artículo 3° del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, que adicionó el numeral 57 aparte e) a la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 del 9 de octubre de 1957)
Transitorio al inciso g) Las personas citadas en el inciso anterior, que actualmente desempeñan el puesto en propiedad, permanecerán en sus puestos hasta que cese su relación laboral, ya sea por renuncia, despido, jubilación o reorganización. Una vez vacante, el Servicio Civil deberá elaborar la correspondiente resolución declarando el puesto como puesto de confianza. Se exceptúan de lo anterior los cargos de directora(o) general de Presupuesto Nacional, tesorero nacional y subtesorero, de conformidad con los artículos 177 y 186 de la Constitución Política.
(Así reformado el transitorio al inciso g) por el artículo 3° del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, que adicionó el numeral 57 aparte e) a la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 del 9 de octubre de 1957)
(Así adicionado el inciso anterior incluyendo su Transitorio, por la Ley No.7767 de 24 de abril de 1998) (NOTA: El artículo 7° de la Ley N° 1918 de 5 de agosto de 1955, cambió la numeración de este artículo que originalmente era el 5)". El subrayado no es del original."

En el caso del Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas "Conicit" o bien como debe leerse a partir de la Ley 9971, la Promotora está regida por lo que determina la Autoridad Presupuestaria, en adelante la "AP" por ser una institución de naturaleza autónoma.

De acuerdo al oficio STAP-1957-2021, y el documento DE-553-2021 Conicit Presupuesto Ordinario 2022 del 10 de noviembre del 2021 señala en el apartado 1.4 Empleo y Salarios lo siguiente:



19 de noviembre 2021,
CONICIT AL-059-2021
Página 3

De los 48 puestos que conforman el CONICIT, 44 están homologados al Sistema de clasificación y valoración del Régimen de Servicio Civil y los otros cuatro puestos, son valorados por la Autoridad Presupuestaria: el Secretario Ejecutivo, el Auditor, un Asesor Profesional y un chofer ambos de confianza subalternos.

De lo señalado anteriormente se desprende el puesto del Secretario Ejecutivo ha sido de confianza, y esa naturaleza es la misma que señala el artículo 15 supra citado para el puesto del Gerente que sería el equivalente dado en la Ley 9971.

Cabe señalar que no existe mucho desarrollo en la normativa sobre a los puestos de confianza, por lo anterior es importante hacer observancia de los pronunciamientos y criterios emitidos por instituciones como la Procuraduría General de la República, la Sala Constitucional y otros.

Hago mención del criterio C-071-97 que establece los requisitos para un puesto de confianza:

“Conviene, de previo a referirnos propiamente al punto consultado, hacer referencia a la figura del funcionario de confianza, a efecto de delimitar en qué casos es posible admitir esta forma de prestación de servicios, y cuáles son sus características básicas.

En lo relativo al primer aspecto indicado, debemos señalar que la confianza requerida para el ejercicio de este tipo de cargos en el sector público, podría tener su origen en razones de afinidad personal o política entre el servidor y su superior jerárquico, lo cual tiende a procurar una adecuada prestación del servicio en ciertos casos muy particulares. Es claro, sin embargo, que la figura del servidor de confianza debe ser excepcional, pues de lo contrario podrían violarse con facilidad los principios del Servicio Civil, contenidos en el artículo 192 de la Constitución Política.

Al respecto, la Sala Constitucional ha indicado:

"... (la relación de confianza) puede fundamentarse, según los requerimientos del cargo, en aspectos puramente subjetivos, de orden personal; pero también puede derivar de aspectos objetivos nacidos de una comunidad ideológica (política en el buen sentido del término), necesaria para el buen manejo de la cosa pública conforme a los planes y programas. Los casos de excepción, está claro, han de ser muy calificados, con las especiales características señaladas que justifiquen un trato desigual. Así ha de ser pues, por la vía de excepción injustificada, el legislador podría hacer nugatoria la disposición constitucional que tiende a la estabilidad laboral del empleado público, y a la racionalidad del reclutamiento como regla general. Pero si el caso tiene alguna característica especial que lo justifique, la excepción será válida." (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Voto N° 1190- 90 de las 14:00 horas del 18 de setiembre de 1990. Lo escrito entre paréntesis es nuestro).



19 de noviembre 2021,
CONICIT AL-059-2021
Página 4

En lo referente a las características básicas de este tipo de relación, es importante indicar que, a diferencia del servidor regular, el de confianza no requiere ser escogido por idoneidad comprobada mediante concurso- pues el artículo 140 inciso 1) de la Constitución Política, otorga al Poder Ejecutivo la facultad de nombrar libremente a este tipo de servidores.

Por otra parte, al atribuírsele al Poder Ejecutivo en la norma constitucional recién citada, la posibilidad de remover libremente a los servidores de confianza, es claro que éstos carecen de estabilidad en sus puestos.

Sobre la facultad de nombrar y remover libremente a este tipo de servidores, la Sala Constitucional ha dicho:

"Los "empleados de confianza", son aquellos que han sido nombrados libremente por parte del funcionario que hace la escogencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140 inciso 1) de la Constitución Política, es decir, se trata de aquellos nombramientos en que no se siguen las reglas ni los procedimientos ordinarios establecidos en el Estatuto del Servicio Civil, sino únicamente la discrecionalidad del jerarca que hace el nombramiento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 inciso c) y 4 inciso f) del Estatuto de Servicio Civil, por lo cual, el empleado nombrado de esta manera, no puede estar sujeto al Régimen del Servicio Civil, que hacen que, independientemente de los atributos personales que puedan hacer idónea a una persona para el ejercicio del cargo que desempeña, el Poder Ejecutivo puede, libremente, sin sujeción alguna, ni trámite ni procedimiento, dejar el nombramiento sin efecto..." (Sala Constitucional, Voto N° 5778-94).

Igualmente, el Tribunal Constitucional ha señalado:

"... el cargo que ocupaba la recurrente es de libre nombramiento como funcionario de confianza del Poder Ejecutivo y está exento del Servicio Civil, de tal manera que de acuerdo con el inciso 1) del artículo 140 Constitucional -independientemente de los atributos personales que puedan hacer idónea a una persona para el ejercicio del cargo- el Poder Ejecutivo podrá libremente - sin sujeción a trámite alguno- dejar sin efecto el nombramiento hecho -que lo fue con entera discrecionalidad- desde el momento en que así lo considere oportuno, sin que ello venga en desmedro o demérito alguno de la persona a la que se le cesó en sus funciones, ya que el mantenerla allí o no, no cuestiona sus capacidades o desempeño, sino que es una apreciación puramente subjetiva del jerarca. Lo actuado así por el Poder Ejecutivo -dentro del límite de sus atribuciones- no lesiona los derechos fundamentales de la recurrente -pues no tenía derecho alguno de permanecer en el cargo al estar excluida del régimen de Servicio Civil- ...". (Voto N° 1692-90 de 21 de noviembre de 1990),"

Así también dicho criterio establece en sus conclusiones sobre la remoción lo siguiente:



19 de noviembre 2021,
CONICIT AL-059-2021
Página 5

“Con fundamento en lo expuesto, es nuestro criterio que en los casos en que se despida a un funcionario de confianza sin indicación de las causales que motivaron la destitución, procede el pago de prestaciones legales (sujeto, eso sí, a las condiciones dichas al final del punto II anterior), pues para denegarlas, debió cumplirse con los requisitos expuestos (apertura de investigación administrativa, debido proceso, derecho de defensa, etc). Por otra parte, el hecho de que el servidor, como se indica en la consulta, contara con más de un año de laborar en la institución, resulta intrascendente. Ello debido a que el único requisito en cuanto al tiempo- para que el pago de prestaciones proceda ante un despido incausado, es que el funcionario haya permanecido en el puesto más de los tres meses establecidos en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo.”

De forma complementaria al criterio anterior tenemos el criterio C-044-2007 del 19 de febrero de 2007 donde se establece en el desarrollo del pronunciamiento lo siguiente en relación al rol de las juntas directivas y los puestos de confianza:

“Al designar un funcionario de confianza, la Junta Directiva tiene discrecionalidad para su elección, potestad que debe ser correctamente entendida en el sentido de que dentro del universo de posibles candidatos para acceder al puesto se puede escoger libremente a la persona de su preferencia sin agotar un proceso de selección predeterminado, pero siempre bajo el principio de idoneidad para el cargo, de ahí que esa escogencia no puede implicar una decisión arbitraria, antojadiza o contraria a la ética en la función pública, sino que la persona que ocupará el puesto debe cumplir con el perfil académico y de experiencia necesario para desempeñar en forma óptima las responsabilidades del cargo, máxime si tales requerimientos están contemplados expresamente en un manual descriptivo sobre la materia.

3.- Lo anterior no quiere decir que la Junta Directiva no pueda tomar la decisión de implementar algún tipo de procedimiento para el nombramiento de gerencias, a la luz del Plan Estratégico Empresarial -si así lo estima pertinente como una acción dirigida al mejoramiento de su gestión de recursos humanos- pero sin que pueda eliminarse del todo la discrecionalidad que reconoce la ley. No obstante, mientras ello no suceda, los nombramientos efectuados sin recurrir a un concurso formal o a la elaboración de una terna se encuentran ajustados al ordenamiento jurídico, bajo los términos indicados a lo largo de este dictamen.”

Por último, a a este criterio tenemos el criterio PGR C-302-2021 del año en curso donde se establece en sus conclusiones algunas características que rescataremos:

“A partir de lo expuesto, éste Órgano Consultor concluye lo siguiente:



19 de noviembre 2021,
CONICIT AL-059-2021
Página 6

1.- Esta Procuraduría ha definido a los funcionarios o empleados de confianza como “personal eventual” que interviene o colabora sustancialmente en funciones de dirección, fiscalización, vigilancia y formulación de las políticas públicas; están además íntimamente relacionados con los jefes institucionales, por un lado, porque éstos son quienes discrecional y libremente los nombran y remueven. No gozan del derecho a la inamovilidad, pues la confianza está referida a ellos, ya sea por condiciones subjetivas, de orden personal, u objetivas, como podrían ser atributos técnicos o profesionales o la simple comunidad ideológica que puedan hacerlos idóneos para el puesto....

...6.- En virtud de lo regulado en el artículo 143 del Código de Trabajo, los funcionarios de confianza no se encuentran sometidos a los límites de la jornada común de trabajo que tienen los demás servidores públicos; sino que, por el carácter de las tareas, o bien por la jerarquía en que se ubican dentro de la estructura y organización de los puestos de la institución, se han excluido de las jornadas restrictivas.

7.- De la lectura de la disposición legal en referencia, se tiene un número abierto de trabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo por la naturaleza propia de sus tareas, pero que no están obligados a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo, entre los cuales destacan los que ocupan puestos de confianza. Ahora, las condiciones propias de la forma y lugar donde se prestará el servicio debe ser definido a nivel interno por ese municipio, respetando en todo momento el bloque de legalidad.,,,

...11.- El artículo 192 de la Constitución Política establece que, para ingresar al régimen de empleo público –dentro del cual se encuentran las relaciones de empleo municipales– es necesario que la persona interesada demuestre su idoneidad, lo cual significa que el oferente debe cumplir los requisitos que demande el puesto que pretende ocupar. Esa demostración de idoneidad lo que busca es que las tareas del puesto sean desempeñadas de manera eficiente, todo en aras de que la Administración brinde un buen servicio. “

De lo señalado podemos concluir lo siguiente:

1. Que según lo señalado por la Autoridad Presupuestaria con base en la Ley 5048 Ley de Creación del Conicit la institución posee 4 plazas de confianza.
2. Que dado lo señalado en el artículo 13 de la Ley 9971 Ley de creación de la Promotora, el Gerente de la Promotora para ser nombrado requiere de un concurso promovido por la Unidad de Recursos Humanos, el cual, se hace a efectos de que la Junta Directiva que es quien determina su nombramiento pueda tener claridad y dar cumplimiento al



CONICIT

19 de noviembre 2021,
CONICIT AL-059-2021
Página 7

requisito de idoneidad que debe poseer cualquier funcionario, indistintamente si se trata de funcionarios de confianza o no.

3. De acuerdo al mismo cuerpo normativo en su artículo 15 indica que la remoción del puesto del Gerente puede ser por pérdida de confianza y que dicha característica en la remoción corresponde únicamente a puestos cuya naturaleza es de Confianza
4. Que en virtud del criterio C-071-97 de la PGR, en los casos en que se despida a un funcionario de confianza sin indicación de las causales que motivaron la destitución, procede el pago de prestaciones legales (sujeto a detalles expuestos en el criterio), pues para denegarlas, debió cumplirse con los requisitos expuestos (apertura de investigación administrativa, debido proceso, derecho de defensa, etc).

Sin otro asunto que tratar.

Atentamente,

Licda. Desirée Ramos Brenes
Asesora Legal
CONICIT

- ci. Miembros de la Comisión de Transición
Dr. Federico Torres Carballo, Viceministro de Ciencia y Tecnología, MICITT
Despacho Ministerial Micitt
Auditoria Interna Conicit
Archivo/Consecutivo