



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

MANUAL DE SERVICIO PÚBLICO APLICADO AL MINISTERIO PÚBLICO

Para la Administración Pública y en nuestro caso para el Ministerio Público, es de vital importancia que el servicio que se brinde a los administrados sea de calidad, para lo cual se debe comprometer a cada uno de sus personeros a la búsqueda de la eficiencia y eficacia en la prestación del servicio.

Por ello, el ministerio Público requiere que su personal sea idóneo académica, moral y laboralmente, pues la transparencia y objetividad de su labor podrían ser cuestionadas y hasta anuladas, lo que traería consecuencias nefastas para las partes que integran el proceso, especialmente para la víctima.

La investigación a desarrollar, tiene como fin analizar el tema de la idoneidad como causal de despido o remoción del cargo para el funcionario que tiene su puesto en propiedad dentro del Ministerio Público.

Objetivo General

Determinar si las posibilidades de remoción de un servidor cuyo estatus en el Ministerio Público es en propiedad, pueden ser equiparadas a la separación del cargo por inidoneidad utilizada para la no prórroga de nombramientos de los servidores interinos.

Objetivos Específicos

1. Establecer el fundamento del Régimen Estatutario de Empleo Público.



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

1.1. Determinar los antecedentes y el concepto de empleo público.

1.2. Conceptualizar la dependencia entre el concepto de servicio público y empleo público.

1.3. Verificar los parámetros para iniciar el procedimiento disciplinario ante el Superior Jerárquico, la Unidad de Inspección Fiscal y el Tribunal de la Inspección Judicial.

2. Emitir un criterio jurídico sobre la factibilidad de equiparar la inidoneidad para la no prórroga de puestos interinos respecto a los que se encuentran en propiedad.



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
MANUAL DE SERVICIO PÚBLICO APLICADO AL MINISTERIO PÚBLICO
SOBRE MEDIDAS DISCIPLINARIAS A SERVIDORES EN PUESTOS EN
PROPIEDAD E INTERINOS

I. La Administración Pública

Generalidades

La Administración Pública se define como *la acción del gobierno de dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes y la conservación y fomento de los intereses públicos y para resolver las reclamaciones a que da lugar el demandado.* (Ulloa, 2003, p. 23.).

Como tal, ésta se desdobra en dos perspectivas, la subjetiva -como el sujeto orgánicamente considerado-, y la objetiva - la actividad práctica que despliega el Estado por medio de sus órganos para tender los intereses públicos como propios-.

A su vez, la Administración Pública puede ser centralizada o descentralizada. La primera, se caracteriza por la concentración total de competencias públicas en un centro de acción constituido por el Estado, en el tanto, la segunda se encuentra supeditada a la Administración Pública a través de la tutela administrativa, contempla la creación de un sujeto de derecho con sus competencias de acción e implica una competencia caracterizada a título



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

último, definitivo y exclusivo y sus elementos se manifiestan en la personalidad jurídica del ente, competencia y autonomía económica (patrimonial, financiera o presupuestaria). (Ulloa, 2003, p.30.).

Así, en este orden de ideas, es indispensable retomar la doctrina del órgano, que tiene la finalidad de explicar las razones por las cuales la organización administrativa prevalece en el tiempo. Los elementos que la constituyen se dividen en la capacidad del órgano de subsistir (elemento subsistido) y el elemento subjetivo:

1. Subsistido: se integra por los medios definidos legalmente a través de los cuales el órgano ejecuta en nombre del Estado los fines para los que ha sido creado.

2. Subjetivo: se considera desde dos puntos de vista: la relación órgano individuo y desde la perspectiva del órgano- institución. El vínculo órgano- individuo se refleja en el contexto de la función pública por medio de los servidores estatales, mientras que la del órgano institución es la del Estado y sus órganos.

Para los efectos que la presente investigación pretende, se ahondará principalmente en la correspondencia órgano- individuo, que encuentra su fundamento legal en el artículo 111 de la Ley General de la Administración Pública, el cual dispone:

“Artículo 111.- 1.Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado,



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

permanente o público de la actividad respectiva.

2. *A este efecto considéranse equivalentes los términos “funcionario público”, “servidor público”, “empleado público”, “encarado de servicio público” y demás similares, y el régimen de sus relaciones será el mismo para todos, salvo que la naturaleza de la situación indique lo contrario.*

3. *No se consideran servidores públicos los empleados de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho común.” (Ley General de la Administración Pública).*

A su vez el numeral 112 del mismo cuerpo legal señala:

“Artículo 112.- 1. El derecho administrativo será aplicable a las relaciones de servicio entre la Administración y sus servidores públicos.

2. *Las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan en la gestión pública de la Administración, de conformidad con el párrafo 3º, del artículo III, se regirán por el derecho laboral o mercantil, según los caso.*

3. *Sin embargo, se aplicarán también a estos últimos las disposiciones legales o reglamentarias de derecho público que resulten necesarias para garantizar la legalidad y moralidad administrativas, conforme lo determine por Decreto el Poder Ejecutivo.*

4. *Para efectos penales, dichos servidores se reputarán como públicos.” (Ley General para la Administración Pública).*

De lo anterior, se colige que desde el punto de vista órgano- servidor, para que se lleve a cabo esa relación, es necesario integrar el concepto del régimen estatutario del empleo público, con el que se delimitarán los alcances legales de la relación laboral, permitiendo establecer los derechos, deberes y la responsabilidad del funcionario público y de la administración dentro de dicho



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

régimen. Además, debe señalarse que la circunstancia esencial para determinar si existe o no una relación jurídica administrativa es que al menos una de las partes la conforme la Administración Pública.

Lo dicho es fundamental, ya que es necesario indicar en que medida se atribuye al Estado la responsabilidad de los actos del funcionario y en qué proporción éste es responsable por sí mismo. Para esto se deben tomar en consideración dos criterios (Ulloa, 2003, p.50.):

1. Objetivo: considera el fin que quiso alcanzar el funcionario al actuar, para lo cual se hace reparo en si la voluntad del servidor es acorde con los fines del órgano, si cumple con la voluntad estatal o si actúa como un simple particular.
2. Subjetivo: Solo se toma en cuenta los objetivos realizados, basado en la legitimidad (si el empleado público actúa jurídicamente como órgano cuando lo hace dentro de un marco específico de su competencia) y la reconocibilidad (si el acto efectuado por el sujeto se le atribuyen como propios de la función atribuida al órgano).

II. La Relación Laboral Estatuaria

Régimen del Empleo Público

Nuestra Carta Fundamental señala en sus artículos 191 y 192 lo siguiente:

“Artículo 191.- un estatuto de Servicio Civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración.

Artículo 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

estatuto de Servicio Civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.”
(Constitución Política).

Los anteriores numerales engarzan la existencia de un régimen de empleo cuyo fundamento jurídico es el Derecho Público, dentro del sector estatal. Sin embargo, el régimen no implica únicamente consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, distintos a los del Derecho Laboral y que se pueden hasta catalogar de contrapuestos.

No obstante, no solo es posible aplicar la ley y el Derecho Administrativo al servidor público, con exclusión del Código de Trabajo, sino que se debe complementar lo dispuesto dentro de la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto y el Código Laboral, pues a pesar que se ha sostenido que a partir de la vigencia de la LGAP, los servidores públicos quedaron sometidos al derecho administrativo y las relaciones laborales privadas por su naturaleza contractual, pertenecen a la legislación laboral, nuestro legislador al incluir en ambos regímenes *“no efectuó una separación tan profunda que dejaría en desprotección y sin la legitimación necesaria y adecuada a muchos sectores de la Administración Pública, por ello es que se debe entender que el legislador mantuvo en vigencia el artículo 14 CT, como ley de orden público que ordena sujetar a sus disposiciones, a todas las empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza”*. (Corte Suprema de Justicia.



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

Sentencia arbitral de las dieciséis horas del 14 de junio de 1984. Citada por Bolaños, 2008, p.21.).

De lo argumentado se concluye que, a pesar que son dos ámbitos legales diferentes el régimen estatutario se nutre de los valores y principio generales del derecho laboral y por ello para el Poder Judicial se creó el Estatuto del Servicio Judicial.

Ahora bien, considero necesario antes de profundizar más sobre el régimen estatutario del Poder Judicial, reconsiderar *grosso modo* los conceptos básicos acerca del empleo público y el servicio público, pues así permitirá una mayor comprensión de los alcances de dicho modelo de trabajo.

a. Empleo público

1. Análisis conceptual

Los antecedentes que en la actualidad permiten delinear el concepto de empleo público han evolucionado, empero, su punto de partida se encuentra en el absolutismo, caracterizado por el carácter técnico que identificaba a todos aquellos que prestaban sus servicios a la Corona, pero con acento en la división de trabajo que se presentó dentro del Estado Absolutista para adelantar las actividades del interés colectivo.

Posteriormente, el Estado Moderno delimita su objetivo principal en la eliminación de barreras políticas y económicas propias del modelo feudal,



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

optando por la centralización y concentración del poder en una autoridad visible, de la cual emanarán las políticas de interés general y a ese mismo tiempo a su alrededor se conformará un aparato administrativo de carácter burocrático identificando desde los inicios la especialización de las tareas y la disociación de la carga de gobernar, resaltando las características primigenias de nuestras Administraciones actuales: la necesaria identificación de las funciones administrativas y la conformación de reglas jurídicas distintas que regulan su actuar. (Rincón, 2009, pp. 40-41.).

Finalmente con la Revolución y la división de los Poderes instaurada, se trata de realizar una división propicia entre política y Administración, y se permite el acceso a los cargos administrativos por vía del concurso dejando a un lado el nombramiento mediante favores del Rey, lo que permite que desde sus inicios la concepción del empleo público tenga el objetivo primordial de medir la destreza y habilidad de los aspirantes al cargo lo que busca la renovación de las élites administrativas.

Lo cierto es que aunque la politización del empleo público no permitió que cabalmente se diera una separación total entre la política y la Administración Pública, sí se logró consolidar para el desempeño de los puestos de trabajo los principios de idoneidad del cargo y preparación como elemento básico, cambiando de manera radical el fenómeno burocrático, ya que se reitera en la administración una creciente demanda de profesionalidad en sus cuadros de personal.



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

Aunado a lo anterior la legalidad va constituirse en el núcleo del Estado de Derecho por lo que la sujeción al ordenamiento jurídico y el actuar de acuerdo al interés general trae consigo que no solo deba regularse la relación del aparato administrativo con los particulares sino que, además, la fijación de reglas para su organización y de manera concreta, para el personal que estaba a su servicio porque a través de éste se hace posible la materialización de las finalidades del Estado.

Ulteriormente, con la evolución del llamado Estado de Bienestar y con el crecimiento del Aparato Público, se confirma la necesidad de establecer un principio de eficacia en el marco del empleo público ya que las instituciones del Estado deben competir con la empresa privada y a su vez seguir cumpliendo con la satisfacción del interés general.

En consecuencia, el concepto de empleo o cargo público, se encuentra sustentado por elementos que le son inherentes tales como la eficiencia en la prestación del servicio, la consecución de fines públicos, la necesidad que el servidor realice su función según la ley y el acceso al cargo mediante el concurso. De lo manifestado se conjetura que se puede definir empleo público como el conjunto de deberes, responsabilidades, funciones y competencias señaladas por la Constitución, la Ley o el Reglamento, atendidas por una persona natural y cuyo objeto es satisfacer las necesidades permanentes de la Administración en el cumplimiento de los fines del Estado. (Rincón, 2009, p.144.)

2. Elementos



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

Son tres los elementos que delimitan los alcances del concepto de empleo público:

- Contenido funcional: conjunto de deberes, funciones, responsabilidades y competencias. Trae consigo la precisión de las tareas correspondientes a cada cargo público, y esto a su vez genera la materialización concreta del principio de legalidad ya que ninguna autoridad puede ejercer funciones distintas de las que se encuentran atribuidas en la Ley.
- Persona natural adecuada para la función: busca la idoneidad del cargo con el fin de que los principios de continuidad del servicio público, eficiencia, eficacia, adaptación se realicen sin demora y evitando una eventual responsabilidad a la Administración.
- Contenido teleológico: hace referencia a la necesidad de adecuar la actividad administrativa a las diferentes exigencias que surgen en el seno de la sociedad.

De lo expuesto es fácil comprender que el concepto de empleo público no se puede separar del de servicio público pues uno se encuentra en función del otro, por ello a continuación se esboza brevemente el significado de servicio público.

b. El Servicio Público

La Ley General de la Administración Pública, en su ordinal 111 define al Servidor Público como aquella persona que presta servicios a la Administración a nombre y por cuenta de ésta como parte de su organización. Esto a su vez acarrea un régimen de responsabilidad solidaria con el Estado, respecto de todo acto que lleve a cabo el funcionario y genere una lesión antijurídica a un administrado,



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

podrá producir consecuencias al ente u órgano al que pertenece según los alcances de los artículos 199 y 201 de la legislación mencionada.

La noción de servicio público, pertenece al ámbito de los procedimientos de derecho público, aplicándosele en consecuencia el régimen jurídico propio de este tipo de ordenamiento, lo cual tiene la finalidad de otorgarle a la prestación de dicho servicio una serie de ventajas en la eficacia, eficiencia y en la continuidad de éste.

Las características que surgen entonces de la propia naturaleza y finalidad del servicio público, se manifiestan en que:

1. Debe ejercer una función
2. Cumplir un fin
3. Satisfacer una necesidad

Los principios que inspiran el buen servicio público apegado en la doctrina clásica se enumeran en: eficiencia, eficacia, continuidad, igualdad, adaptación y gratuidad.

Por ello, la prestación efectiva del servicio público puede darse de forma directa (cuando la Administración es la que asume la prestación efectiva del servicio por ella misma) e indirecta (puede darse por medio de terceros que se relacionan con la Administración). Sin embargo, debe subrayarse que para que la función estatal se realice, ésta requiere un elemento humano para responder al interés público, de tal suerte que los funcionarios y empleados públicos



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

sirven al cumplimiento efectivo de una finalidad del Estado, por lo que deben servir con idoneidad y eficiencia.

En este sentido, y según lo indicado en el acápite sobre el empleo público, parte de los cargos a los que aspira el funcionario público se materializa a través del concurso como un reflejo de de los principios de igualdad, transparencia, objetividad, publicidad y libre concurrencia a que la Administración está llamada para que de forma eficiente se logre cumplir con el objetivo de los servicios públicos: el interés general, es por ello que doctrinalmente se ha considerado que *“la división de los empleados públicos como unidades funcionales obedece al postulado básico, que en el conjunto de los cargos que conforman la Administración Pública debe predominar, la actividad profesional y técnica, y ello se logra mediante sistemas de nombramiento y remoción que no obedecen a criterios de de índole subjetiva y que, por lo tanto, apartan a los funcionarios de practicas clientelistas.”* (Rincón, 2009, p. 356.)

En este orden de ideas, el buen servicio público se gesta desde la escogencia del personal profesional o colaborador y, sobre todo se verifica a través del desarrollo de las funciones de las servidoras y servidores del Estado; labores que no pueden verse con simpleza, por cuanto resulta innegable tener cuenta que la credibilidad y la fortaleza de una institución pública, se cimienta sobre la base del ejercicio de una función pública cualitativa. Esa relación calidad-servicio, concurre justamente con el desempeño diario y eficaz que cada funcionaria o funcionario de la Administración lleva a cabo, con ocasión del puesto. En este mismo orden, el legislador definió lo siguiente:

“[...] El servidor público deberá desempeñar sus funciones de modo



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

que satisfagan primordialmente el interés público, el cual será considerado como la expresión de los intereses individuales coincidentes con los administrados.” Ley General de la Administración Pública, artículo 113.

La Constitución Política al establecer un régimen estatutario de empleo público, el cual -fundamentalmente- requiere que el ejercicio de la función pública deba realizarse infranqueablemente al amparo de la idoneidad comprobada, es decir, de la aptitud, la actitud y los correctos resultados del servidor de Estado en el desenvolvimiento de su cargo, pues éste se debe al interés público en la prestación del servicio.

Por otro lado, este régimen jurídico se desdobra en dos vertientes la del empleo eventual o interinazgo y la de los servidores con carrera, es decir aquellos cuyo nombramiento es permanente y su estado es el de propiedad.

Las características del régimen jurídico del empleado interino se presentan de dos formas:

1. La excepcionalidad
2. El carácter no permanente de la vinculación.

No obstante, nuestra jurisprudencia constitucional ha dicho en su resolución 2006-4175 de las dieciocho horas siete minutos del veintiocho de marzo de dos mil seis, en lo atinente a los nombramientos interinos que es necesario recalcar que el Estado otorga una forma de estabilidad para aquellos quienes no cuentan con la propiedad del puesto y es la llamada estabilidad impropia, la cual impone al poder público la imposibilidad remover del cargo a un funcionario interino por



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

otro en el mismo cargo y en idénticas condiciones, pero, esto no es un derecho absoluto, ya que se contemplan causales que hacen que el empleado público pierda esta condición y de las cuales se numeran:

1. La entrada en vigencia de un nombramiento en propiedad sobre el puesto que se desempeña interinamente.
2. Pérdida de confianza y falta de idoneidad para el desempeño de las funciones.
3. No supera con éxito el periodo de prueba.
4. Otro funcionario interino demuestra mayor idoneidad para el puesto.
5. Reestructuración que implica eliminación de plazas

En lo concerniente al concepto de idoneidad, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en la resolución 12005-2001, de las nueve horas veintitrés minutos del veintitrés de noviembre de 2001, dispuso que para el buen desempeño del servicio público se requiera la idoneidad para el cargo pero a su vez la eficiencia.

“[...] El primero de estos dos principios significa que existe una condición necesaria para el nombramiento de los servidores públicos, tener o reunir las características y condiciones que los faculten para desempeñarse óptimamente para el trabajo, puesto o cargo público, es decir, reunir los méritos que la función demande. El segundo significa no sólo la realización de los cometidos públicos, sino, también llevarlos a cabo de la mejor manera (buena calidad y menores o mínimos costos) [...]”

En esta secuencia lógica, es vital hacer ver que la idoneidad sobre la cual habla la Carta Fundamental en su artículo 192, debe entenderse no sólo desde la óptica funcional, es decir la realización de las labores del puesto, sino también



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

sobre la plataforma de un adecuado comportamiento, que debe privilegiar la normal función pública y la relación simétrica entre las funciones que ejerce el servidor de Estado y su correcto desarrollo ciudadano, como elemento generador de confianza en la ciudadanía, frente a la institucionalidad pública.

De esta manera la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el voto número 6287-93, de las dieciséis horas veintiún minutos del veintiséis de noviembre de mil novecientos noventa y tres, consideró que:

“... la idoneidad no sólo se refiere a la pericia del servidor en el campo en que debe desempeñarse, sino también; a sus adecuadas condiciones físicas y psíquicas, las que; desde luego serán especialmente relevantes en algunas actividades, y a la aptitud moral que, deberá exigirse en todos los casos...”

Lo dicho encuentra también su respaldo en la Ley Orgánica del Poder Judicial, la cual en su numeral 12 dispone:

“Artículo 12.- Sin perjuicio de los otros requisitos exigidos por la Ley, para ingresar al servicio judicial se requiere estar capacitado mental y físicamente, para desempeñar la función, según su naturaleza.

Sin embargo, no podrán ser nombradas las personas contra quienes haya recaído auto firme de apertura a juicio; tampoco los condenados por delito a pena de prisión; los que estén sometidos a pena de inhabilitación para el desempeño de los cargos u oficios públicos; ni los declarados judicialmente en estado de quiebra o insolvencia; los que habitualmente ingieran bebidas alcohólicas en forma excesiva, consuman drogas no autorizadas o tengan trastornos graves de conducta que puedan afectar la continuidad y eficiencia del servicio público.”(Ley Orgánica del Poder Judicial).



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

Aunado a lo anterior la ONU en las Directrices sobre la Función de los Fiscales, aprobadas por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en La Habana (Cuba) del 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990, dispuso:

“(…)Considerando que es fundamental asegurar que los fiscales posean las calificaciones profesionales necesarias para el desempeño de sus funciones, mejorando los métodos de contratación y capacitación jurídica y profesional, y proporcionando todos los medios necesarios para que puedan desempeñar correctamente su función en la lucha contra la delincuencia, en particular sus nuevas formas y dimensiones.

Considerando que la Asamblea General, en su resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979, aprobó el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, siguiendo una recomendación del Quinto Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (...)

Calificaciones, selección y capacitación:

Las personas designadas como fiscales serán personas probas e idóneas, con formación y calificaciones adecuadas...”

Referente al aspecto de idoneidad física y psíquica, es fundamental acotar que esta es un elemento esencial al cargo, por ejemplo si es una plaza en la cual la persona deba portar un arma, el participante a optar por el cargo debe demostrar que tiene las aptitudes y capacidad para su manejo así como que debe ser psicológicamente apto.

No obstante, el criterio físico o psicológico, no puede ser utilizado como causal de despido en un caso por incapacidad, pues la enfermedad como tal no es



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

motivo suficiente para fundamentar la remoción del cargo, sin embargo, si las incapacidades son sumamente prolongadas, se podría separar del cargo al servidor pero por medio de la jubilación para el mejor servicio, la cual se reafirma no es una causal de despido, sino una condición médica que incapacita al servidor de manera permanente en el desenvolvimiento de sus funciones.

La jubilación para el mejor servicio, se encuentra contemplada en el artículo 226 y 228 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que dispone:

“Artículo 226.- Lo servidores judiciales que sean separados de sus cargos para el mejor servicio público y los funcionarios de período fijo que no sean reelegidos, tendrán derecho a la jubilación, siempre que el tiempo servido por ellos exceda de diez años.

La jubilación será proporcional al tiempo servido y podrá percibirse solo durante un lapso equivalente a la mitad de este tiempo, salvo que hayan laborado por más de veinte años. En este último caso, el disfrute de la jubilación será vitalicio. Para fijarla, se multiplicará el ochenta por ciento (80%) del monto del salario promedio establecido en el artículo 224 por el número de años servidos y el producto se dividirá entre treinta. El resultado será el monto de la jubilación.

Artículo 228.- El funcionario o empleado que se imposibilitare de modo permanente para el desempeño de su cargo o empleo, siempre que hubiera laborado para el Estado por cinco años o más, será también separado de su puesto con una jubilación permanente, que se calculará de acuerdo con los años de servicio, en la forma dispuesta en el artículo 226.”(Ley Orgánica del Poder Judicial).

El proceso para poder acceder a esta forma de jubilación, requiere como mínimo el Dictamen Médico Legal que concluya que la persona no puede desempeñarse



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

de manera permanente en el ejercicio de sus labores o que la salud del servidor se ve afectada en razón del cargo que ocupa. De tal manera, también requiere un mínimo de años laborados para el Estado, que ascienden a cinco años y la petición de separación del cargo y jubilación se plantea ante el Consejo Superior, el cual resuelve y posteriormente el Departamento de Personal calcula los extremos laborales.

Además sobre el tema de la pérdida de confianza la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en voto 2004-00637, de las diez horas diez minutos del seis de agosto del dos mil cuatro, sobre esta causal señaló:

“[...] El desempeñar el cargo sin una diligencia adecuada, siendo ello un deber de todo funcionario público, constituye una pérdida de confianza.”

Así, haciendo referencia al mismo tópico, el artículo 18 de la Ley Orgánica del Poder Judicial contempla la posibilidad de destituir al funcionario en pro de brindar un servicio público de calidad, a través de dos condiciones, la primera es que si el puesto es de “confianza”, la separación del cargo se tramita ante el Consejo Superior o la Corte Suprema de Justicia según el caso pero si es un funcionario cuya labor no se cataloga de la manera indicada se abrirá el proceso disciplinario correspondiente con el fin de dar aviso al servidor de los cargos que se le acusan y llevar a cabo el debido proceso, de esta manera el artículo señala:

“Artículo 18.- Cuando la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso, tenga duda sobre la corrección de cualquier servidor judicial, de modo que se dé una pérdida de confianza, podrá separarlo del cargo para el mejor servicio público. Cuando no se trate de funcionarios o empleados de confianza, deberá tramitarse la correspondiente información, en cumplimiento del debido proceso, que



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

garantice el derecho de defensa del interesado. Concordar art. 28 inc. 2, 3 y 5) del mismo cuerpo normativo”

De lo expuesto, se extrae que la pérdida de confianza y falta de idoneidad del profesional nombrado en una institución del Estado, ubican al jerarca máximo, en la necesidad de buscar una respuesta óptima a esta problemática y paralelamente tomar la decisión de no prorrogar el nombramiento interino de la persona, precisamente porque se requiere un recurso profesional idóneo que sí cumpla con las obligaciones y la expectativa prevista para el funcionario o funcionaria de la entidad. Acerca de esta posibilidad de no prórroga, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el voto número 2007-013285, de las diez horas treinta y dos minutos del catorce de setiembre de dos mil siete, resolvió:

“[...] la Sala concluye que la no prórroga del nombramiento de la recurrente en el citado Juzgado obedeció a los inconvenientes presentados en la tramitación de varios expedientes que tenía a su cargo la recurrente en ese Despacho. Lo anterior ha llevado a la Jueza Coordinadora a estimar que la recurrente no es idónea para el puesto que venía desempeñando, con la consecuente pérdida de confianza.”

Por ello, de cara a las falencias y errores profesionales se puede disponer con base a la Ley no prorrogar el nombramiento interino de un funcionario. En este sentido la jurisprudencia sostiene:

“[...]Cabe aclarar que el hecho de que a la recurrente se le hubiese nombrado interinamente y por un determinado plazo, para desempeñar el cargo que le interesa, no tiene la virtud de constituir derecho adquirido alguno a su favor que obligue a la administración a nombrarla en propiedad



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

o por otro período igual en esa plaza, toda vez que el derecho a ocupar un cargo público no se adquiere con el simple transcurso del tiempo o por haber ocupado otros similares por cierto período, sino por tener la idoneidad comprobada para desempeñarlo conforme a lo dispuesto por el artículo 192 Constitucional.” Voto 2004-0204 de las diez horas con veinticinco minutos del veintisiete de febrero del dos mil cuatro de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.-

No obstante, una vez que el funcionario ha sido nombrado en propiedad el procedimiento para su destitución cambia, en el caso que se demuestre su falta de idoneidad para el puesto, pues la estabilidad laboral para la condición mencionada se vuelve propia, es decir, se concreta mediante el nombramiento en propiedad la garantía de inamovilidad que la Constitución Política establece en el numeral 192, por lo que para su despido se requiere necesariamente iniciar el proceso disciplinario en su contra mediante el cual se pruebe la falta de idoneidad para el cargo.

Señaladas las generalidades básicas del empleo público, su estrecha y necesaria relación respecto del servicio, es necesario retomar el tema del estatuto del Servicio Judicial y los parámetros que reglamentan las relaciones laborales entre Poder Judicial y el servidor.

El Estatuto de Servicio Judicial en sus ordinales 01 al 03 dispone que las relaciones entre el funcionario judicial y el Poder Judicial estarán reguladas por medio del Estatuto con el objetivo de proteger y garantizar la eficiencia de la función judicial y al mismo tiempo indica que es la ley mediante la cual Corte Plena deberá ajustar las normas para la integración del personal. A su vez



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

establece que el servidor judicial es aquel que ha sido nombrado mediante acuerdo de Corte Plena y sean retribuidos por sueldos:

“Artículo 01.- El presente Estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Poder Judicial y sus servidores, con el fin de garantizar la eficiencia de la función judicial y de proteger a esos servidores.

Artículo 02.- Para los efectos de este Estatuto se considerarán servidores del Poder Judicial los que hayan sido nombrados por acuerdo de Corte Plena y sean retribuidos por el sistema de sueldos.

Artículo 03.- La Corte Plena deberá ajustarse a las normas de esta ley para la integración del personal del Poder Judicial” (Estatuto de Servicio Judicial).

De los numerales mencionados se puede extraer que el funcionario judicial es tanto el servidor interino como aquel nombrado en propiedad, este último es aquel cuyo nombramiento requiere la aprobación de Corte Plena.

Asimismo el ordinal 47 de la Ley Orgánica del Poder Judicial define que debe entenderse por servidor y funcionario judicial y los alcances de esta legislación sobre los mismos y expresa:

“Artículo 47.- Quienes laboran en el Poder Judicial se denominan en general, “servidores”. Sin embargo, cuando esta Ley se refiere a “funcionarios que administran justicia” ha de entenderse por tales a los magistrados y jueces; el término “funcionarios” alude a los que fuera de los antes mencionados, tengan atribuciones, potestades y responsabilidades propias, determinadas en esta ley y por “empleados”, a todas las demás personas que desempeñen puestos, remunerados por el sistema de sueldos.

Las prohibiciones establecidas en esta ley se aplicarán tanto a los servidores judiciales nombrados en propiedad como a los interinos, salvo disposición legal en contrario (...)” (Ley Orgánica del Poder Judicial).



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

Lo manifestado es importante para poder definir las competencias mediante que parámetros se funda el concepto de empleo y servicio público en el ámbito del Poder Judicial, y así de esta manera que el Ministerio Fiscal determine el marco legal que éste debe respetar y seguir a nivel de selección de personal, las funciones que este debe desempeñar, los fines de la función del servicio público que prestan sus personeros, el modo en que se rigen los nombramientos interinos y en propiedad y el proceso disciplinario a seguir para cada uno de estos servidores según la falta acaecida o si se trata de criterios de idoneidad y confianza.

Sobre el último punto, a parte de lo señalado en lo que concierne a nombramientos interinos, se reitera lo indicado líneas atrás, pues la condición de interinazgo que ampara a estos funcionarios judiciales y según lo estipulado en la Ley Orgánica del Ministerio Público en los artículos 25 incisos f y g) y 27, si se comprueba la pérdida de confianza o la falta de idoneidad para el puesto es posible destituir al servidor de su nombramiento, mediante resolución fundada y en pro de no alterar el servicio público. Por supuesto, para alcanzar ese fin, es necesario que el superior jerárquico haya apercibido de sus faltas al subalterno, se elaboren los informes correspondientes y se lleven a cabo las pautas necesarias para no irrespetar el derecho de defensa del interesado ni el debido proceso.

Los ordinales de cita disponen:

“Artículo 25.- Deberes y atribuciones. Son deberes y atribuciones del Fiscal General:

g) Efectuar y revocar nombramientos, ascensos, permutas y traslados



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

de los fiscales y aceptar sus renunciaciones.

Artículo 27.- Del ingreso y del ascenso. Corresponde al Fiscal General el nombramiento por nómina de los fiscales adjuntos, fiscales y fiscales auxiliares, los cuales deberán ser mayores de edad, costarricenses, de reconocida solvencia moral, poseer idoneidad para el puesto y el título de abogado.”

Por lo anterior, la Fiscalía General de la República debe recomendar a los Fiscales Adjuntos, como superiores jerárquicos de las Fiscalías que tienen a su cargo seguir los siguientes pasos, tal y como se estableció en la “*Guía Práctica para Realizar Informes para la No Prórroga de Nombramientos Interinos*”:

1. Errores cometidos en la función o faltas en el comportamiento personal que hacen al funcionario (a) inidóneo para el puesto. Dichas faltas personales deben ser contrarias a los principios, valores y objetivos de la institución.
2. La calidad del trabajo. Dicho parámetro deberá tomar en cuenta condiciones como:
 - Los tribunales y el superior rechazan sus requerimientos por no estar fundamentados o estar mal elaborados
 - Maneja en forma descuidada los objetos decomisados vinculados a investigaciones a su cargo
 - Tiene malas relaciones personales con sus colegas, el superior, malos tratos o negligencia con los usuarios, etc.
3. Efectividad y eficiencia de las labores.
4. Momento cuándo se detectó el error que advierte de la inidoneidad. Por ejemplo que se consignen fechas y modos de comisión, verbigracia inobservar circulares o directrices.



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

5. Descripción del modo en que se señalaron los yerros al servidor. Valorar si de hizo verbal o por escrito.
6. Detallar los apercibimientos que se le hicieron al funcionario por parte de la jefatura. Acreditar si se hizo vía e mail, con llamada de atención, etc.
7. Seguimiento y control de esta conducta por parte del superior fiscal (a) adjunto (a).
8. Efecto que se produce en el servicio público a consecuencia de los errores. Determinar el impacto y consecuencias. Determinación de la ausencia de idoneidad comprobada, en los términos del numeral 192 de la Constitución Política (régimen estatuario de empleo público).
9. Referencia -si se hizo-, de la causal de pérdida de confianza en el servidor del Estado.
10. El sustento documental de los errores y las actuaciones hechas en el particular por el superior (fiscal (a) adjunto (a) relacionados con el seguimiento y control mencionados en el punto 8.
11. A título de defensa, se debe brindar 3 días de audiencia como máximo, para que el funcionario se pueda pronunciar en relación con el informe que lo compromete.

Para las demás sanciones habrá de seguirse el procedimiento regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial según así lo dispone su artículo 174.

c. Proceso Disciplinario

El legislador en la Ley Orgánica del Poder Judicial, determinó que el objeto del régimen disciplinario es asegurar la eficiencia, corrección y decoro de las



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

funciones encomendadas a este Poder de la República para garantizar la adecuada administración de justicia y la misma solo podrá ser acordada por la autoridad competente, según el procedimiento establecido.

El proceso disciplinario puede iniciar de oficio o a instancia de cualquier persona que tenga interés legítimo y debe respetar las garantías de defensa y legalidad que el ordenamiento jurídico consagra.

En lo que al Ministerio Público respecto de su personal concierne, el proceso disciplinario se lleva a cabo desde tres perspectivas: la sanción que puede imponer el Superior Jerárquico, la sanción que puede aplicar la Inspección Fiscal y la que impone el Tribunal de la Inspección Judicial.

Los tipos de faltas se encuentran contenidas en los artículos 191- 193 de la LOPJ y son:

“Artículo 191.- Se consideran faltas gravísimas:

- 1.- La infracción de las incompatibilidades establecidas en esta Ley.*
- 2.- El interesarse indebidamente, dirigiendo órdenes o presiones de cualquier tipo, en asuntos cuya resolución corresponda a los tribunales.*
- 3.- El abandono injustificado y reiterado del desempeño de la función.*
- 4.- El abandono injustificado de labores durante dos días consecutivos o más de dos días alternos en el mismo mes calendario.*
- 5.- El adelanto de criterio a que se refiere el artículo 8 inciso 3 de esta Ley.*
- 6.- Las acciones u omisiones funcionales que generen responsabilidad civil.*
- 7.- La comisión de cualquier hecho constitutivo de delito doloso, como autor partícipe. Tratándose de delitos culposos, el órgano competente*



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

examinará el hecho a efecto de determinar si justifica o no la aplicación del régimen disciplinario de conformidad con lo dispuesto en el artículo 194.

8.- La comisión de una falta grave cuando el servidor hubiera sido anteriormente sancionado por otras dos graves, o la comisión de tres o más faltas graves que deban ser sancionadas simultáneamente.

Artículo 192.- Se consideran faltas graves:

1.- La falta de respeto ostensible a los superiores jerárquicos, en su presencia, en escrito que se les dirija o con publicidad.

2.- La infracción de las prohibiciones o deberes establecidos en la presente Ley.

3.- La falta de aplicación del régimen disciplinario sobre el personal que le esté subordinado, cuando conociere o debiere conocer el incumplimiento grave de los deberes que les correspondan.

4.- El abandono injustificado de labores durante dos días alternos en el mismo mes calendario.

5.- El exceso o abuso cometido contra cualquier otro servidor judicial, abogado o particulares, que acudieren a los Despachos en cualquier concepto.

6.- La inasistencia injustificada a diligencias judiciales señaladas, cuando no constituya falta gravísima.

7.- La comisión de una falta de carácter leve habiendo sido sancionado anteriormente por otras dos leves, o la comisión de tres o más faltas leves que deban ser sancionadas simultáneamente.

8.- El retraso injustificado en el Despacho de los asuntos, o en su resolución cuando no constituya falta más grave.

9.- El no pago injustificado de una obligación de crédito, que deba atender como deudor principal y se esté cobrando en la vía judicial.

Artículo 193.- Se consideraran faltas leves:

1.- La falta de respeto o la desconsideración de un servidor judicial hacia otro, un abogado o cualquier otra persona, siempre que no constituya



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

falta grave.

2.- *El abandono injustificado de labores por un día o dos medias jornadas alternas en un mismo mes calendario.”* (Ley Orgánica del Poder Judicial).

Sin embargo, si existiera otra falta que no esté enumerada, deberá ser conocida por el órgano competente a fin que determine si es gravísima, grave o leve; que para el Ministerio Público, resuelva primero la Inspección Fiscal y si ésta se declara incompetente pues considera que la falta es grave, se remite al Tribunal de la Inspección Judicial.

Superior jerárquico

Puede imponer amonestaciones tanto a personal interino como en propiedad por escrito o verbalmente, para que el error en el que incurra el servidor sea mejorado por éste. Es recomendable en virtud del debido proceso y el derecho de defensa del interesado que las amonestaciones sean documentadas, esto con el propósito de que en un eventual proceso disciplinario que amerite la suspensión hasta de 15 días, exista prueba de cargo y se le de traslado al funcionario sobre la causa que se inicia.

También, puede el Fiscal Adjunto imponer una sanción de suspensión si considera que la falta disciplinaria lo merece y sin necesidad de acudir a la Inspección Fiscal (art. 185 LOPJ), para ello la suspensión no puede ser mayor de quince días, pues en este caso deberá interponerse el proceso disciplinario ante el Tribunal de la Inspección Judicial, ya que la falta devendría en grave. En caso



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

que el Fiscal Adjunto se inhiba de conocer el proceso disciplinario, cuya sanción, no sobrepase los 15 días, tiene la obligación de iniciarlo través de la Inspección Judicial, trasladando a ésta la documentación necesaria con el informe sobre los hechos.

En el supuesto de que el propio Adjunto impusiere la sanción, la apelación la conoce el Fiscal General de la República. Empero, si la sanción la efectuó el Fiscal General de la República, la apelación de su acto final la conoce el Tribunal de la Inspección Judicial.

Lo argumentado supra, se debe complementar con la Circular Administrativa 01-ADM-2011, mediante la cual se sustenta la base del debido proceso disciplinario y los principios que éste debe respetar y de los cuales se enumera:

1. Notificación a la persona del carácter y fines del proceso.
2. Derecho a no declarar ni presentar prueba en su contra.
3. Derecho a ser escuchado libremente y oportunidad de presentar argumentos y prueba, incluido el interrogatorio a testigos.
4. Acceso a información y antecedentes.
5. Derecho a defensa técnica.
6. Garantía al Principio de Inocencia.
7. Derecho a notificaciones y audiencias.
8. Derecho a debida fundamentación de las resoluciones.
9. Derecho a resolución dentro de un lazo razonable.
10. Derecho a no ser sancionado por hechos no acusados formalmente.



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

11. Derecho a recurrir la resolución final.

De igual manera, si el funcionario se considera que ya no es idóneo para el cargo que ostenta, deberá llevarse a cabo el proceso tal y como lo señala la LOPJ y LOMP, es decir, el Adjunto debe documentar los motivos de inidoneidad y hacerlos de conocimiento del servidor judicial, quien tendrá derecho a aportar prueba y responder a los cargos que se le imponen, finalmente deberá el Fiscal General mediante resolución fundada determinar si la persona es o no idónea con lo que el nombramiento ya no le será prorrogado -en caso de ser interino- o se configurará la causal de despido en el caso que esté en un puesto en propiedad, presupuesto en el que se deberá iniciar el proceso ante el Tribunal de la Inspección Judicial, quien es el único con competencia en estos supuestos para determinar o no el despido.

La sanción impuesta por el Superior Jerárquico debe ser puesta en conocimiento de la Inspección Fiscal, y el Departamento de Gestión Humana si corresponde.

*Inspección Fiscal*¹

La Unidad de Inspección Fiscal, es una oficina adscrita a la Fiscalía General de la República, cuya dependencia, según la Circular 03-PPP-2010 en el punto 7.10, corresponde a la Fiscalía de Probidad, Transparencia y Anticorrupción.

Además, actúa por delegación del Fiscal General como órgano instructor en los

¹ Referencia tomada de la página oficial del Ministerio Público:
http://ministeriopublico/servicios/quejas/inspeccion_fiscal.html



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

casos administrativos disciplinarios iniciados contra los(as) funcionarios(as) y servidores(as) del Ministerio Público a nivel nacional.

Su estructura como Unidad, comenzó a partir de enero de 1998 cuando rige la Ley de Orgánica del Ministerio Público, modificada totalmente por la Ley de Reorganización Judicial No. 7728 del 15 de diciembre de 1997.

El objetivo esencial de la Unidad de Inspección Fiscal es buscar la verdad real en cada caso investigado, y emitir un fallo correctivo o sancionatorio, dependiendo de la falta denunciada, tiene la facultad de actuar a petición de parte o de oficio, puesto que como se indicó en líneas atrás, uno de sus objetivos es la búsqueda de la verdad real.

Para la consecución de su objetivo el sustento del proceso disciplinario es reflejo de aquél regulado para la Inspección Judicial, pues comparte las mismas características incluso en lo que a la prescripción se refiere, pues ésta es de un mes.

El proceso que se seguirá es únicamente para faltas consideradas leves y que la sanción no supere los 15 días, tanto respecto a servidores interinos como en propiedad y tal como se describió en el apartado anterior se debe poner en conocimiento del funcionario el proceso que se está instruyendo en su contra para que manifieste lo que considere pertinente y aporte la prueba.

La resolución dictada por la Unidad de Inspección Fiscal, tiene apelación, y en



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

tal caso, quien resuelve es el Tribunal de la Inspección Judicial y su resolución no tiene recurso alguno.

Inspección Judicial

Es quien inicia el régimen disciplinario para las faltas consideradas graves y gravísimas que ameriten una sanción mayor a los quince días y hasta el despido.

El procedimiento se describe de los artículos 174 al 215 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y es el marco legal base a seguir para la realización del proceso disciplinario seguido ya sea por el Superior Jerárquico o la Unidad de Inspección Fiscal.

En esta hipótesis, las resoluciones del tribunal de la Inspección Judicial cuentan con recurso de apelación, y quien conoce es el Consejo Superior, de igual manera, una vez resuelta la apelación por el Consejo Superior no cabe ningún recurso.

III. Consideraciones Finales

La presente opinión jurídica, se enfoca en determinar si es factible o no, en los casos de un servidor en propiedad cuando se vuelve no idóneo para el cargo que ostenta, separarlo de este, a través de resolución fundada por parte del Fiscal General con base en los artículo 25 incisos f y g) y 27 de la Ley Orgánica del Ministerio Público.



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

Para abarcar el tema de la forma más objetiva, se consideró necesario definir los pilares que sustentan al empleo público tomando en cuenta el concepto de Administración Pública y la doctrina del órgano, mediante la cual el servidor está sujeto al Derecho Público.

A su vez se analizaron los principios generales del Derecho Laboral, que son el marco de referencia general para la Administración, pues a pesar que el régimen estatutario y el de derecho laboral evocan dos legislaciones diferentes, el estatuto debe ser respetuoso de lo regulado en el Código Laboral.

Por su parte, se establecen las características principales entre el servicio público y su dependencia al concepto de empleo público, lo cual permite comprender que la consecución de los fines del servicio público se lleva a cabo por medio de los objetivos que debe sustentar el empleo público pues será el servidor el encargado de su construcción diaria.

Finalmente y para los efectos de la investigación, se detallan los medios y órganos competentes para iniciar los procesos disciplinarios, con los cuales se lograra la destitución o sanción del funcionario.

Con todo lo anterior, se arriba a que en el supuesto de los funcionarios que se encuentren nombrados en propiedad, si la falta es muy grave, por ejemplo demuestra no ser idóneo para el puesto, sólo podrá ser destituido mediante el procedimiento ante la Inspección Judicial. A lo sumo, una vez iniciada la causa



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

disciplinaria, el Superior podrá solicitar -fundando dicha petición-, que se le suspenda hasta que exista resolución firme, esto con el objeto de que el servicio público no se vea afectado y se siga prestando de forma continua, eficiente y eficaz y en virtud de la estabilidad propia que se le atribuye a los funcionarios en propiedad, de lo contrario cualquier actuación deviene en una nulidad absoluta.

En lo que respecta a los funcionarios interinos, por la naturaleza de su nombramiento, éste puede cesarse cuando se sustituye a otra persona por determinado plazo y este se cumple, cuando el titular de la plaza que ocupa el funcionario interino regresa a esa, cuando no supera el periodo de prueba, si la plaza es vacante y sale en concurso para propiedad, por un proceso de reestructuración de de plazas o cuando se sustituye a un interino por otro más idóneo y calificado para el cargo, pues debe respetarse siempre el criterio de idoneidad comprobada según el numeral 192 constitucional.

Elaborado por: Melissa María García Garita



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

Bibliografía

Libros

García Solano, Álvaro. Derecho del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá, Colombia. 1981.

Rincón Córdoba, Jorge Iván. Derecho Administrativo Laboral. Universidad Externado de Colombia. 2009.

Ulloa Loría, Francisco. Curso Básico de Derecho Administrativo. IJSA. Investigaciones Jurídicas. Costa Rica. 2003.

Tesis

Flores Ruiz, Jacqueline. Marco legal aplicable a los servidores públicos en la reforma del Estado. Universidad Panamericana. 1999.

Leyes

Constitución Política de Costa Rica.

Ley General de la Administración Pública.

Código de Trabajo.

Ley Orgánica del Poder Judicial.

Ley Orgánica del Ministerio Público.



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

Estatuto de Servicio Judicial.

Directrices sobre la Función de los Fiscales, aprobadas por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en La Habana (Cuba) del 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990.

Jurisprudencia

Resolución 1993-6287, de las dieciséis horas veintiún minutos del veintiséis de noviembre de 1993 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Resolución 2001-12005, de las nueve horas veintitrés minutos del veintitrés de noviembre de 2001 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Resolución 2004-0204, de las diez horas veinticinco minutos del veintisiete de febrero de 2004 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Resolución 2004-0637, de las diez horas diez minutos del veintiséis de noviembre de 2004 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Resolución 2006-4175, de las dieciocho horas siete minutos del veintiocho de marzo de dos mil seis de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Resolución 2007-13285, de las diez horas treinta y dos minutos del catorce de setiembre de 2007 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.



Fiscalía General de la República
Ministerio Público

Páginas Electrónicas

http://ministeriopublico/servicios/quejas/inspeccion_fiscal.html