

**San José, 19 de julio del 2022.
Criterio N° DJ-AJ-C-337-2022**

**Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General de la
Corte Suprema de Justicia
S. D.**

Estimada señora:

Por medio de la presente se procede a emitir criterio jurídico en relación con la consulta planteada por el **Consejo Superior** mediante el oficio **N° 2890-2022** de fecha 23 de marzo de 2022.

I. De la Gestión:

En la sesión N° 079-2001 celebrada el 4 de octubre del 2001, artículo V, se acordó que toda solicitud de valoración médica debía canalizarse por medio del, en ese entonces, Departamento de Personal, para que ese Departamento gestionara ante el Departamento de Medicina Legal la valoración médica en que se determine el estado actual de salud de la persona servidora judicial, para cuyos efectos se remitirá la gestión, así como el expediente personal confidencial respectivo.

En sesión N° 74-11 celebrada del 30 de agosto del 2011, artículo LXXVI, se acordó solicitar al Departamento de Medicina Legal la reprogramación de una nueva cita a la servidora nombre 001, a efecto de practicarle la valoración médica. Asimismo, se le comunicó a la servidora que de no asistir a la cita médica se le aplicaría el régimen disciplinario.

Mediante el oficio N° 2890-2022 de 23 de marzo de 2022 suscrito por la Licda. Vanessa Fernández Salas, Prosecretaria General Interina de la Secretaría General de la Corte, se hace

de conocimiento el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión N° 20-2022 celebrada el 08 de marzo de 2022, artículo XXVIII, respecto al oficio N° 131-DG-2022 de 22 de febrero del 2022, suscrito por el máster Walter Espinoza Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial, que dispuso lo siguiente:

“(...) Previamente a resolver lo que corresponda, trasladar a la Dirección Jurídica, con el fin de que emita un criterio sobre la consulta presentada por el máster Walter Espinoza Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial, referente a la obligatoriedad que tienen las personas servidoras judiciales de acudir a las valoraciones médicas programadas por el Departamento de Medicina Legal e informe a este Órgano lo que corresponda.”. (El énfasis es suplido).

II. Análisis:

De previo a la exposición del criterio, se estima oportuno recordar que, en aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial, contenido en la circular 251-2017, aprobado por la Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia en el artículo XXXIII de la sesión número 47-14, celebrada el día 06 de octubre de 2014, debe entenderse que esta Dirección cumple funciones de asesoría jurídica en términos generales respecto de los alcances de la legislación vigente y no sustituye la valoración de cada caso concreto que legalmente compete al órgano administrativo decisor consultante, en virtud de lo cual, este acto constituye una orientación jurídica general sobre la base de la información y solicitud que plantea ese órgano colegiado, sin que se prejuzgue o sustituya la capacidad de toma de decisiones que le compete a ese órgano consultante, como órgano administrativo superior del Poder Judicial.

Es así como, frente a la presente solicitud de criterio, hay que recordar que la labor de la asesoría legal en materia de criterios jurídicos, es orientar en los alcances legales del ejercicio administrativo, pero un límite legal y ético de quienes ejercen una adecuada asesoría jurídica,

es no sustituir a los órganos competentes en el ejercicio de su decisión, sino tan solo ofrecer elementos para su valoración o de lo contrario, los órganos de decisión quedarían vaciados de su autoridad, sus competencias y responsabilidades y quedarían tan solo como simples repetidores o ejecutores de lo que el abogado diga, lo que haría que, en la práctica, sea el asesor jurídico quien ostente el poder institucional, a contrapelo de la decisión de la sociedad expresada en la legislación que otorga y deslinda las competencias públicas.

En el presente informe se analiza la consulta realizada por el Consejo Superior mediante el oficio **N° 2890-2022** de fecha 23 de marzo de 2022 supra indicado, por medio del cual se solicita criterio jurídico respecto a la obligatoriedad que tienen las personas servidoras judiciales de asistir a las valoraciones médicas programadas por el Departamento de Medicina Legal.

Al respecto, esta unidad asesora se permite exponer lo siguiente:

1) Sobre aspectos preliminares.

Mediante el acuerdo de la sesión número 079-2001 del 4 de octubre del 2001, artículo V, se analizó el procedimiento de las valoraciones médicas que se realizan a los servidores judiciales y se acordó efectuarlo de la siguiente manera:

1. La solicitud de valoración médica deberá enviarse al Departamento de Personal - actualmente conocido como Dirección de Gestión Humana- para que este gestione lo correspondiente ante el Departamento de Medicina Legal. Para tales efectos, deberá remitir la gestión y el expediente personal confidencial del servidor judicial.
2. Se remitirá al Consejo Médico Forense las diligencias de los casos valorados por el Departamento de Medicina Legal, cuyo dictamen indique que se encuentran incapacitados absoluta y permanentemente para sus labores habituales dentro del

- Poder Judicial. Por su parte, el Consejo Médico Forense determinará el estado actual de salud de los servidores y servidoras judiciales y de conformidad con lo establecido en la sesión celebrada el 22 de marzo de 2001, artículo XXXIII, ese órgano remitirá la valoración médica al Consejo Superior.
3. El Consejo Médico Forense remitirá un informe al Departamento de Personal, en los casos en que el servidor valorado no se encuentre incapacitado de manera absoluta y permanente para sus labores habituales en el Poder Judicial, mismo que se hará de conocimiento del interesado; sin embargo, en los casos en el Departamento de Medicina Legal o Consejo Médico Forense propone una reubicación del servidor, el Departamento de Personal, rendirá el informe al Consejo Superior.
 4. El Consejo Médico Forense y los Departamentos de Medicina Legal y de Personal debían tomar nota para lo correspondiente.
 5. El acuerdo se debía hacer del conocimiento de todas las personas servidoras judiciales por medio de circular publicaba en el Boletín Judicial.

Pese a lo anterior expuesto, con la reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial, N° 9544 de 22 de mayo de 2018, se deja sin efecto el procedimiento anteriormente citado, en el sentido de que, quien declarará la incapacidad absoluta y permanente para el desempeño del puesto del servidor judicial será la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S). Al respecto, el artículo 227 de la **Ley Orgánica del Poder Judicial**, indica en lo que interesa, lo siguiente:

“Artículo 227- El servidor judicial que se incapacite de modo permanente para el desempeño de su cargo o empleo, así declarado por la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) o por la instancia que esa institución designe, y hubiera laborado por cinco años o más

para el Poder Judicial, será separado de su puesto con una jubilación permanente.
(...)"

Del mismo modo, el artículo 18 del **Reglamento General del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial** de 14 de octubre de 2020, recalca la obligatoriedad de que las solicitudes de jubilación cuenten con el dictamen médico emitido por la Caja Costarricense de Seguro Social, al indicar:

“Artículo 18. - Procedimiento: *Para dar el trámite que corresponda a las solicitudes de jubilación por invalidez, se deberá contar con un dictamen médico emitido por la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) o por la instancia que esa institución designe, en donde declare el estado de invalidez de la persona servidora judicial solicitante, de conformidad con el artículo 227 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.”* (El énfasis es suplido).

Por esta razón, el Departamento de Medicina Legal, actualmente atiende únicamente las solicitudes médicas que buscan una readecuación laboral para los servidores o servidoras judiciales que presenten algún tipo de padecimiento, para lo cual se efectúan estados de salud acompañados con interconsultas y se brindan recomendaciones a través de los resultados obtenidos.¹

Estas solicitudes de valoración médica son gestionadas a través de la Dirección de Gestión Humana.

¹ Dr. Carlos Paniagua Barrantes, jefe de la Sección de Medicina del Trabajo (abril de 2022). Procedimiento de las valoraciones médicas de servidores judiciales.

2) Sobre la obligatoriedad de asistir a las valoraciones médicas de Medicina Legal.

Para el desarrollo del presente tema, resulta importante conocer algunos aspectos necesarios para la determinación de la obligatoriedad de asistir a las valoraciones médicas realizadas por la Sección de Medicina de Trabajo del Departamento de Medicina Legal.

A. Capacidad laboral y principio de idoneidad.

La capacidad laboral es desarrollada en el informe del Departamento de Medicina Legal denominado *“Baremo para la determinación de incapacidad permanente para efectos de pensiones y jubilaciones de funcionarios y funcionarias del Poder Judicial”* al indicar:

*“La capacidad laboral es el potencial de la persona para desempeñar las actividades inherentes al puesto o función laboral. La persona es considerada apta para ejercer una determinada actividad u ocupación cuando reúne las condiciones morfopsicofisiológicas² compatibles con su desempeño, lo cual no implica ausencia de enfermedad o lesión. Este concepto trae aparejado el de Capacidad Laboral Residual, que se refiere a la capacidad laboral restante que le queda al trabajador luego de una pérdida parcial de su capacidad general orgánica”.*³ (El énfasis es suplido).

La capacidad laboral la encontramos inmersa dentro del principio de idoneidad desarrollado el artículo 192 de la Constitución Política, al indicar que *“(…) los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos”*. Es así como el artículo 18 del Estatuto de Servicio Judicial,

² Entiéndase condiciones morfopsicofisiológicas como las condiciones de anatomía, psicología mental y el funcionamiento del cuerpo.

³ Véase el informe de Medicina Legal denominado *“Baremo para la determinación de incapacidad permanente para efectos de pensiones y jubilaciones de funcionarios y funcionarias del Poder Judicial”* de 2018.

establece como requisito de ingreso al Poder Judicial, la demostración de idoneidad mediante el sometimiento a exámenes, pruebas o concursos que la Ley o la Dirección de Gestión Humana dispongan.

Sobre lo anterior, mediante resolución de la Sala Constitucional N° 01365-2016 de las diez horas con cuarenta y cinco minutos del siete de diciembre de dos mil dieciséis, se indicó:

“(…) No obstante, el artículo 192 de la Constitución Política establece que el nombramiento de los funcionarios públicos debe realizarse con base en idoneidad comprobada. De esta forma, la comprobación de la idoneidad de toda persona que pretenda ocupar o que ocupe un puesto público, es de rango constitucional y constituye un principio rector de empleo público. Esta idoneidad hace referencia a la aptitud o capacidad para desempeñar una función.” (El énfasis es suplido).

Es así como, para la **contratación de una persona y la comprobación de idoneidad** de la misma, se debe cumplir con los requisitos establecidos al puesto para el cual vaya a ser contratado, mismo que se encuentra determinado en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, que, para tales efectos, elabora la Dirección de Gestión Humana, y que corresponde a un instrumento que contiene la descripción de las diferentes clases de puestos, las funciones, requisitos mínimos, responsabilidades, condiciones de trabajo, características personales de la persona a contratar, las consecuencias de error, entre otros.⁴

En razón de lo anterior, ha de entenderse que la capacidad laboral y el principio de idoneidad están estrechamente ligados, pues para la comprobación de idoneidad se debe demostrar, a su vez, que la persona cuenta con capacidad laboral para el desempeño del puesto, garantizando de esta manera la eficiencia de la Administración Pública.

⁴ Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial. (2019). *Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos*. Obtenido de <https://ghanalisispuestos.poder-judicial.go.cr/index.php/clasificacion-de-puestos>.

Aunado a lo anterior, el puesto es definido como “*un conjunto de tareas y responsabilidades que requieran la atención permanente de una persona durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo*”.⁵

Por otra parte, el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece en lo que interesa, lo siguiente: “*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.*” Es así como se determina que el servidor público debe desempeñar diligentemente sus funciones, encaminado siempre a la satisfacción del interés público, debiendo estar capacitado tanto físico como mentalmente para el mejor ejercicio del puesto.

De conformidad con lo expuesto, ha de comprenderse que el principio de idoneidad tiene ámbito de aplicación a la hora de elegir al personal para el desempeño de un puesto en el sector público; sin embargo, la capacidad laboral debe existir en todo momento, aun siendo esta residual. En este último caso, se deberá tomar las medidas pertinentes para que el servidor o servidora judicial, pueda realizar algún trabajo compatible con su estado de salud, sin perjudicar la función pública.

B. Sobre el principio de eficiencia y eficacia.

Aunado al apartado anterior, se afirma entonces que, el personal del Poder Judicial debe reunir las condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones en cumplimiento con los principios de eficiencia y eficacia, mismos que han sido desarrollados en la sentencia de la Sala Constitucional N° 27675-2021 de las nueve horas con cinco minutos de nueve de diciembre de dos mil veintiuno, al indicar:

⁵ Artículo 15 del Estatuto de Servicio Judicial.

“PRINCIPIO EFICIENCIA Y EFICACIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

“(...) VI.- Sobre el derecho fundamental al buen funcionamiento de los servicios públicos. La Constitución Política recoge, implícitamente, el derecho fundamental de los administrados al buen y eficiente funcionamiento de los servicios públicos, esto es, que sean prestados con elevados estándares de calidad, el cual tiene como correlato necesario la obligación de las administraciones públicas de prestarlos de forma continua, regular, celer, eficaz y eficiente. Esta última obligación se desprende de la relación sistemática de varios preceptos constitucionales, tales como el 140, inciso 8, el cual le impone al Poder Ejecutivo el deber de “Vigilar el buen funcionamiento de los servicios y dependencias administrativas”, el 139, inciso 4), en cuanto incorpora el concepto de “buena marcha del Gobierno” y el 191, en la medida que incorpora el principio de “eficiencia de la administración”. (El énfasis es suplido).

Por su parte, el principio de eficiencia es regulado en la Ley General de la Administración Pública, N° 6227, en los artículos 4, 225, inciso 1) y 269, inciso 1), al establecer:

“Artículo 4º.-La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios. (El énfasis es suplido).

Artículo 225.-

1. El órgano deberá conducir el procedimiento con la intención de lograr un máximo de celeridad y eficiencia, dentro del respeto al ordenamiento y a los derechos e intereses del administrado (...)

Artículo 269.-

1. La actuación administrativa se realizará con arreglo a normas de economía, simplicidad, celeridad y eficiencia (...)

Asimismo, ha de entenderse el principio de eficiencia como la optimización de los resultados alcanzados por la Administración Pública con relación a los recursos disponibles e invertidos para su logro.

Por otro lado, el principio de eficacia es definido como la obtención de los objetivos, metas y estándares orientados a la satisfacción de las necesidades y expectativas del administrado, lo que, a su vez, exige la existencia de una previa planificación y rendición de cuentas. Lo anterior, se encuentra regulado en el artículo 11 de la Carta Magna, al desarrollar en lo que interesa, lo siguiente: “(...) *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.*”⁶

Por lo anterior expuesto, se determina que tanto el principio de eficiencia como el principio de eficacia son principios rectores para el adecuado funcionamiento de la Administración Pública. Estos principios deben ser el norte que persiga la administración en el diario cumplimiento de las funciones que la propia ley le otorga a través del buen quehacer de cada uno de los funcionarios que la integra. Dicha circunstancia se obtiene a la luz del desempeño óptimo de cada uno de los colaboradores en las funciones que el puesto le exige.

C. Sobre la “ineptitud” sobrevenida.

La ineptitud sobrevenida es un concepto desarrollado en el derecho comparado a través de la doctrina y la jurisprudencia. Esta figura es abarcada ampliamente por la Revista Española del Derecho del Trabajo, al indicar: “*Actualmente, el concepto de ineptitud se configura por la jurisprudencia y los pronunciamientos judiciales más relevantes y recientes, como la pérdida del trabajador, cualquiera que sea la causa, de las condiciones de idoneidad mínimamente exigibles para el adecuado desempeño de las principales tareas de su puesto de trabajo,*

⁶ En ese sentido véase el criterio N° DJ-C-4-2020 del 13 de enero de 2020.

habiéndose llegado a esta situación con posterioridad a la formalización del vínculo laboral, y que la ineptitud sea permanente y no circunstancial”.⁷

En este mismo sentido, la sentencia N° 102-2012 de 20 de febrero de 2012, dictada por la Sección 6 de la Sala de lo Social del Poder Judicial de España, señaló en lo que interesa:

“el resultado del reconocimiento médico de la actora, cuya categoría es la de limpiadora, ha sido el de «apto condicionado», añadiendo que durante el desarrollo de su trabajo no deberá manejar cargas superiores a 5 kg., y deberá evitar la flexión, rotación e inclinación del cuello (...). En definitiva, además, de que no se acredita una ineptitud general, no cabe negar que la Ley Prevención de Riesgos Laborales obliga a la empresa a un esfuerzo de adaptación del puesto antes de acudir a la expeditiva medida de la extinción del contrato, principalmente si la declaración del Servicio de Prevención es la de aptitud condicionada y no la de total ineptitud”⁸

Al respecto, la ineptitud sobrevenida es desarrollada en el criterio jurídico N° DJ-C-4-2020 del 13 de enero de 2020, el cual fue conocido por el Consejo Superior en sesión N° 06-2020 celebrada el 23 de enero de 2020, artículo XXVIII, del cual se extrae lo siguiente:

“En el ordenamiento costarricense, el concepto de ineptitud sobrevenida no es tan concreto y hasta podría percibirse la palabra “inepto” como grosera; Sin embargo, en el Estatuto de Servicio Judicial y la Ley Orgánica del Poder Judicial se encuentran algunas normas que pueden aparejarse al concepto como se verá.

Refiere el artículo 42 del Estatuto de Servicio Judicial los términos de incapacidad o deficiencia fehaciente. En cuanto al tema en que orbita este análisis jurídico, la incapacidad puede definirse como la “Dificultad, parcial o absoluta, para realizar una tarea o desempeñar una labor”; la deficiencia por su parte es la “Carencia de algo”. Lo anterior, permite a criterio de esta Dirección enunciar que este numeral

⁷ Véase Conte, M. C. (2016). Extinción contractual. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2. Obtenido de <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/Extinci%C3%B3n%20del%20contrato%20de%20trabajo%20por%20causas%20objetivas.pdf>

⁸ TSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 6), sentencia núm. 102-2012 de 20 febrero (JUR 2012, 104828).

alude a la ineptitud sobrevenida cuando se refiere a la incapacidad y a la deficiencia. Esa dificultad para la materialización eficiente de una labor; o la carencia de algún requisito esencial que se decanta en la deficiencia en el desarrollo de un cargo y con ello la afectación al servicio público, según lo preceptuado en líneas anteriores tiene sus matices.

La incapacidad y deficiencia entendidas como generadoras de la ineptitud sobrevenida, puede tener como fuentes una incapacidad física o intelectual, una prestación mala o defectuosa del servicio público; o, una imposibilidad de prestar el servicio por ausencia de los requisitos legales que lo habiliten. Esos supuestos pueden atribuirse a la negligencia o desidia del servidor judicial; o, a causas exógenas a su voluntad.

En lo que corresponde a aquellas causas extrínsecas como por ejemplo alguna enfermedad, enfermedad laboral, pérdidas de capacidad orgánica con motivo de un riesgo laboral o ajeno a éste; o causas análogas con carácter permanente que afecten la correcta función del cargo que se ostenta; la persona servidora judicial idealmente debería someterse a un proceso de adaptación laboral. En este supuesto es de vital trascendencia que se estime el criterio de reciente data de esta Dirección número DJ-AJ-C-575-2019, de fecha 03 de diciembre del año en curso el cual plantea un “Procedimiento para atender las readecuaciones, traslados y el cese con responsabilidad patronal, a aplicar a las personas trabajadoras judiciales que hayan sufrido un riesgo o enfermedad del trabajo”, que puede adaptarse para los casos en los que la ineptitud surja por causas ajenas a la voluntad del servidor judicial, adaptación que se plasmará como recomendación después. Ese criterio representa un análisis que completa el presente informe, por lo que se recomienda al lector tenerlo presente al estudiar este documento”.

Por lo anterior expuesto, se determina que la ineptitud sobrevenida se encuentra inmersa en nuestro Estatuto de Servicio Judicial, mismo que tiene la finalidad de regular las relaciones entre el Poder Judicial y sus empleados, con el fin de garantizar la eficiencia en el desempeño de este Poder de la República y proteger a los servidores. Es así como el artículo 42 del cuerpo normativo supra indicado, prevé aquellos casos en que el servidor podrá ser permutado o trasladado a otro puesto en virtud de una incapacidad o deficiencia en el desempeño del puesto, que podría generar a su vez, una aptitud condicionada, es decir, cuando la persona se

encuentra limitada total o parcialmente a realizar tareas determinadas, específicas o concretas de su puesto de trabajo en virtud de una causa extrínseca o análoga, para lo cual deberá supeditarse a una valoración médica que será la base determinante del sometimiento del servidor judicial al denominado *“Procedimiento para atender las readecuaciones, traslados y el cese con responsabilidad patronal, a aplicar a las personas trabajadoras judiciales que hayan sufrido un riesgo o enfermedad del trabajo”*.

D. Sobre el Programa de Readecuación Laboral.

Pese a que este programa es aplicado posterior a la valoración médica -cuando corresponda- resulta importante conocer su finalidad en virtud de que define el objetivo de dicha valoración, en los asuntos en que la persona por circunstancias particulares a cada caso en concreto limita sus capacidades físicas o cognitivas afectando el adecuado cumplimiento de sus funciones.

El Programa de Readecuación Laboral fue aprobado por el Consejo Superior en la sesión N° 80-10 celebrada el 2 de setiembre de 2010, artículo XXXVI, mismo que pasó a ser competencia del Servicio de Salud de la Dirección de Gestión Humana a partir del año 2016 y se establece como *“Procedimiento de estudio para la adaptación del puesto de trabajo y reubicación laboral por motivos de salud de las personas funcionarias y servidoras del Poder Judicial”*, el cual tiene como objetivo, *“que las personas funcionarias y servidoras judiciales, tanto interinas como propietarias, que adquieran una deficiencia y/o discapacidad, temporal o permanente, secundaria a una condición física, mental o psicosocial y que haya sido generada por un accidente o enfermedad laboral, patología crónica o traumática demostrable, puedan desempeñar lo mejor posible sus funciones”*.⁹

⁹ Véase Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial. (2019). *Programa de adaptación laboral por condición de salud*. Obtenido de <https://ghserviciosdesalud.poder-judicial.go.cr/index.php/programa-adaptacion-laboral>

Para tales efectos, tanto el servidor judicial como la jefatura inmediata deberán completar un formulario y adjuntar la documentación médica emitida por el Departamento de Medicina Legal, la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, que acredite que su condición de salud requiere de una readecuación de funciones.

Esta solicitud será ingresada al Programa de Readecuación Laboral, una vez que sea considerada admisible por el Equipo Interdisciplinario. Al respecto, el Equipo Interdisciplinario analizará la solicitud y la documentación médica y emitirán una ficha técnica en la que se indican las recomendaciones médicas y las funciones que debe desempeñar el servidor judicial. Esta ficha técnica es comunicada al servidor y a su jefatura para su respectiva valoración; si ambos están de acuerdo con las recomendaciones emitidas, deberán firmarla y ejecutarla. Posteriormente, el Servicio de Salud realizará un seguimiento médico para verificar si la readecuación de funciones ha sido exitosa y beneficiosa para la salud del trabajador.¹⁰

Asimismo, existen casos en que el Equipo Interdisciplinario remite las diligencias para que sean analizadas por el Consejo Superior, dichos casos son los siguientes:

Cuando la recomendación médica versa en la disminución de la carga de trabajo: Se eleva al Consejo Superior solicitando la intervención de la Dirección de Planificación para que este órgano realice un estudio.

Cuando el ente médico indica que debe reincorporarse a sus labores habituales, pero la lesión no es compatible con la función que desempeñaba antes de la condición de salud.

Fuente: Servicio de Salud del Poder Judicial.

Ahora bien, mediante la circular N° 13-2020 publicada en el Boletín Judicial N° 60 de marzo de 2020, se modificó la circular N° 144-17 del 21 de setiembre de 2017, sobre los pasos

¹⁰ Blanco, G. S. (abril de 2022). Programa de Readecuación de Funciones. (F. R. Cerdas, Entrevistador)

a seguir en caso de eventuales readecuaciones por riesgo y enfermedades del trabajo, mismos que fueron establecidos de la siguiente manera:

Procedimiento para atender las readecuaciones, traslados y el cese con responsabilidad patronal, a aplicar a las personas trabajadoras judiciales que hayan sufrido un riesgo o enfermedad del trabajo.	
Fase	Descripción
1	Identificación de los casos a ingresar en el “Programa de Readecuación Laboral en el Poder Judicial. Todos los servidores judiciales que producto de una pérdida de su capacidad orgánica, requieran una readecuación de las funciones que realizan, deberán ser remitidos por sus jefaturas al Programa de Readecuación Laboral a cargo de la Dirección de Gestión Humana.
2	Valoración por parte del Programa de Readecuación Laboral. Una vez remitido el servidor que requiere la readecuación, serán evaluadas sus condiciones de salud y laborales (puesto de trabajo y las actividades que realiza). Se estudiarán los dictámenes médicos-legales, expedientes clínicos, antecedentes laborales (traslados, permutas, causas administrativas, incapacidades), características personales (edad, si es cabeza de familia, condición de la vivienda donde habita, estado civil), entre otros elementos.
3	Adaptación del puesto de trabajo: Analiza toda la información recopilada en el punto anterior, se deberá valorar si se requiere la readecuación del puesto y el grado de esta; o si requiere ser reubicado en otro puesto dentro de la institución.
4	Revisión de los componentes salariales. En caso de que sea necesaria una readecuación de las funciones o un traslado a otro puesto, la jefatura deberá solicitar a la Dirección de Gestión Humana, estudie si la persona readecuada debe seguir percibiendo los pluses (en caso de que los percibiera) que antes percibía con motivo de las anteriores funciones.
5	Cese de la relación de trabajo ante la imposibilidad de readecuar o de reubicar a la persona trabajadora. Una vez agotadas las posibilidades anteriores, el artículo 254 del Código de Trabajo, autoriza al patrono para efectuar el pago de las prestaciones legales correspondientes, lo cual da a entender el cese de la relación laboral. Este cese procederá únicamente si se esta en presencia de alguna de las salvedades establecidas en el citado artículo 254 párrafo 3° del Código de Trabajo, a saber: “En casos en que la reinstalación ocasione perjuicio objetivo al trabajador, ya sea por la índole personal del puesto, por el salario percibido, o porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o bien porque incluso el trabajador se encuentra en contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono procederá a efectuar el pago de sus prestaciones legales correspondientes, extremos que serán procedentes si no es posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa.”

Teniendo claro lo anterior, resulta importante indicar que, al ser este procedimiento aplicado posterior a la valoración médica y de conformidad con los resultados que esta arroje, al negarse el servidor o servidora judicial a ser valorado medicamente, se estaría limitando la posibilidad de un eventual sometimiento al procedimiento establecido previamente- en caso de que los estudios médicos determinen que esa persona necesita una readecuación laboral- contraviniendo los principios de eficiencia y eficacia, en virtud de que el funcionario podría estar incurriendo en desidia o negligencia en el desempeño del cargo.

E. Sobre el deber de obediencia.

El deber de obediencia se desarrolla en el artículo 107 de la **Ley General de la Administración Pública**, al establecer lo siguiente:

“Artículo 107.-

1. Todo servidor público estará obligado a obedecer las órdenes particulares, instrucciones o circulares del superior, con las limitaciones que establece este Capítulo.

2. El servidor no estará obligado a obedecer cuando el acto no provenga de un superior jerárquico sea o no inmediato.”

Sobre lo anterior, el deber de obediencia se encuentra ampliamente definido en la resolución de la **Sala Segunda** N° 00644-2009 de las nueve horas con dieciocho minutos del veintinueve de julio de dos mil nueve, al indicar:

“En concordancia con ese alto precepto, la Ley General de la Administración Pública dedica una sección, la segunda, del capítulo segundo, “De la relación jerárquica”, del título cuarto, “De las relaciones interorgánicas”, de su libro primero, “Del régimen jurídico”, a regular el denominado “deber de obediencia”, cuya finalidad es conciliar la necesaria existencia de una línea de mando al interior de

cualquier administración pública con las exigencias propias de la legalidad en el quehacer administrativo. (El énfasis es suplido).

Además de lo expuesto, existen ciertas limitaciones al deber de obediencia, mismas que se encuentran desarrolladas en el artículo 108 de la Ley N° 6227, al indicar:

“Artículo 108.-

1. Deberá desobedecer el servidor cuando se presente cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Que la orden tenga por objeto la realización de actos evidentemente extraños a la competencia del inferior; y*
- b) Que el acto sea manifiestamente arbitrario, por constituir su ejecución abuso de autoridad o cualquier otro delito.”*

Lo anterior, debe ser complementado con el artículo 108 de la Ley General de la Administración Pública que dispone:

“Artículo 109.-

- 1. Cuando no se presente ninguna de las circunstancias enumeradas en los dos artículos anteriores el servidor deberá obedecer aunque el acto del superior sea contrario al ordenamiento por cualquier otro concepto, pero en este último caso deberá consignar y enviar por escrito sus objeciones al jerarca, quien tendrá la obligación de acusar recibo.*
- 2. El envío de las objeciones escritas salvará la responsabilidad del inferior, pero éste quedará sujeto a inmediata ejecución de lo ordenado.*
- 3. Cuando la ejecución inmediata pueda producir daños graves de imposible o difícil reparación, el inferior podrá suspenderla, sujeto a responsabilidad disciplinaria y eventualmente civil o penal si las causas justificantes resultaren inexistentes en definitiva”.*

En síntesis, el deber de obediencia corresponde a la obligación del servidor público de cumplir con las instrucciones y órdenes de su superior jerárquico inmediato y no inmediato, siempre y cuando no rocen con las circunstancias establecidas en el artículo 108 de la Ley

General de la Administración Pública. En el caso analizado, aplica el **deber de obediencia** a la **obligación del funcionario de asistir a la valoración médica**, previamente notificada, la cual es esencial para la determinación del ingreso al Programa de Reeducación Laboral.

Es entendido de que la asistencia a la cita médica se relaciona de manera directa con la prestación del servicio y con los deberes funcionariales inherentes de la persona servidora y en el entendido de que por tal motivo la disposición de la representación patronal resulta proporcional, razonable y necesaria en función de la relación de empleo público.

III. Conclusiones

De conformidad con todo lo expuesto y con fundamento en los artículos 11 y 192 de la Constitución Política; 12 y 227 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; 4, 107, 108, 225, inciso 1) y 269, inciso 1) de la Ley General de la Administración Pública; 18 del Estatuto de Servicio Judicial y 18 del Reglamento General del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial; así como las resoluciones N° 01365-2016 y N° 27675-2021 de la Sala Constitucional y N° 00644-2009 de la Sala Segunda; el criterio jurídico N° DJ-C-4-2020 del 13 de enero de 2020 y la circular N° 13-2020 publicada en el Boletín Judicial N° 60 de marzo de 2020, se concluye lo siguiente:

1. El servidor judicial debe contar con capacidad laboral para el desempeño de sus funciones durante toda su relación de empleo, aun cuando esta capacidad sea residual. En esta última, tratándose de causas extrínsecas o análogas, se recomienda su remisión al **Programa de Reeducación Laboral**, para lo cual se requerirá de una valoración médica previa, que acredite su condición de salud.
2. Los principios de eficiencia y eficacia son principios rectores del adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que obliga a que los servidores públicos

se sometan a su aplicación para lograr la satisfacción del interés público, a través del apropiado ejercicio de sus funciones.

3. Todo servidor público se encuentra sometido al **deber de obediencia**, por consiguiente, cuando su jefatura considere oportuno remitirlo a una valoración médica por parte del Departamento de Medicina Legal y a este servidor se le haya comunicado el día y hora de la cita médica por algún medio oficial de comunicación, **está en la obligación de acudir**. Debe entenderse que la persona servidora pública está sometida a una relación de sujeción especial y si de la normativa general del Poder Judicial se evidencia una relación de subordinación, es viable que se giren instrucciones, órdenes en tal sentido, siempre y cuando sean razonables, proporcionales y necesarias.

De esta manera, se deja evacuada la solicitud de criterio solicitada por el Consejo Superior.

Elaborado por:
Fabiola Ríos Cerdas, Técnica Jurídica.

Advertencias:

- Se les recuerda a los requirentes que los criterios de la Dirección Jurídica **no son vinculantes**.
- El presente criterio se funda en un razonamiento técnico jurídico con base en la aplicación del ordenamiento jurídico administrativo y el supletorio aplicable a la materia, cualquier valoración de oportunidad y conveniencia que sea necesario realizar, es competencia de las unidades decisoras y ejecutoras correspondientes.
- El presente criterio se emite con base en la información suministrada mediante el oficio No. 2890-2022 de fecha 23 de marzo de 2022, suscrito por la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia. Por lo anterior, no le corresponde a este órgano asesor la responsabilidad por la veracidad de dicha información.
- Cualquier traslado del presente criterio a terceros no involucrados en los procesos de análisis y toma de decisiones con respecto al objeto de este, deberá ser realizado previa despersonalización de cualquier dato sensible que se haya consignado en dicho documento.
- No se advierte incompatibilidad o conflicto ético para la emisión del presente criterio, en tanto que los temas indicados no inciden en los derechos subjetivos de los suscribientes, ni hay vínculos de ningún tipo con la persona sobre la cual gira el análisis del criterio.



Área de
Análisis Jurídico

- El presente criterio se emite con base a la consulta realizada, por lo que es responsabilidad de la unidad requirente precisar y delimitar la o las consultas formuladas a esta Dirección.

Atentamente,

Licda. Silvia Elena Calvo Solano
Coordinadora a.í. Área de Análisis Jurídico

M.Sc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico a.í.

Ref.: 388-2022