

**San José, 29 de agosto de 2022.
Criterio N° DJ-AJ-C-415-2022**

**Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
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° **5023-2022** de fecha 20 de mayo de 2022.

I. De la Gestión:

En la sesión del Consejo Superior N° 38-2022 celebrada el 5 de mayo de 2022, artículo XCI, se dispuso lo siguiente: “(...) Solicitar a la Dirección Jurídica del Poder Judicial buscar dentro del marco jurídico, si existe alguna posibilidad para que las personas servidoras en condición de interinas que a futuro sean admitidas en el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la judicatura (FIAJ), puedan mantener alguna expectativa de estabilidad laboral y remita a esta Consejo el criterio correspondiente.” (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 N° 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° 5023-2022 de fecha 20 de mayo de 2022 supra indicado, por medio del cual se solicita criterio jurídico respecto a la posibilidad legal de que las personas servidoras judiciales que se encuentran en condición interina y que a futuro sean admitidas en el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), puedan mantener alguna expectativa de estabilidad laboral.

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

1) Sobre la naturaleza del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la judicatura (FIAJ).

El Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), fue creado por la Escuela Judicial con el objetivo de mantener la idoneidad y el perfeccionamiento constante del sistema de administración de justicia,¹ dada la necesidad existente de que las personas juzgadoras, por un tema de interés general, estén altamente capacitadas bajo una formación que el sistema universitario costarricense no ofrece dentro de sus programas de estudio, de manera que, el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura está dirigido a todas aquellas personas abogadas que desean laborar en el ámbito jurisdiccional, otorgándoles recursos para una mejor actuación y proyección en su quehacer, garantizando de esta manera, la ejecución del principio de idoneidad en la aplicación del derecho fundamental al acceso efectivo a la justicia². El programa tiene una duración de un año y se encuentra dividido en dos fases, la fase presencial y la fase de práctica tutelada.

Por su parte, el artículo 12 del Reglamento del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) aprobado en la sesión de Corte Plena N° 9-2011 celebrada el 28 de marzo del 2011, artículo XXVII, establece la naturaleza de la relación contractual del programa, al indicar: *“Artículo 12.-**Naturaleza de la relación contractual.** La suscripción del contrato no crea una relación de índole laboral, pero sí establece una de carácter académico entre la persona seleccionada y el Poder Judicial”.* (El énfasis es suplido).

¹ Artículo 1 del Reglamento del Programa de Formación Inicial para aspirantes a la judicatura (FIAJ).

² El artículo 192 de la Constitución Política, indica en lo que interesa: “(...) *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, 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.

Del mismo modo, el artículo 15 de la Ley de Creación de la Escuela Judicial, N° 6593, establece que la relación es meramente académica, pues tácitamente se refiere a las personas que pueden ser alumnos del FIAJ, al indicar en lo que interesa, lo siguiente: *“Artículo 15.- Podrán ser alumnos de la Escuela: Los funcionarios y empleados judiciales, a quienes el Consejo Directivo llame a recibir uno o varios cursos”*. (El énfasis es suplido).

Por lo anteriormente expuesto, se determina que la relación que genera el programa FIAJ es únicamente académica, de manera que, obliga a que las personas que laboran en el Poder Judicial deban solicitar un permiso sin goce de salario suspendiendo de esta forma la relación laboral. Sin embargo, dicha solicitud de permiso sin goce de salario será adjudicable únicamente a los servidores propietarios, por las razones que se expondrán en el siguiente apartado.

2) Sobre la solicitud de permiso sin goce de salario para participar en el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la judicatura (FIAJ).

El artículo 14 del Reglamento del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) establece, entre otras cosas, que las personas funcionarias judiciales que deseen ingresar al FIAJ, deberán solicitar un permiso sin goce de salario que cubra todo el período de formación en el programa FIAJ.

Por su parte, el permiso sin goce de salario se encuentra regulado en los artículos 41 y 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial al referirse a las personas que tienen la facultad de autorizar este tipo de permiso y al plazo máximo que se puede otorgar como permiso sin goce de salario, el cual no podrá exceder de seis meses en un mismo año, ya sea que se conceda de manera continua o intermitente.

Al respecto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante la resolución N° 00100-1995, de las diez horas con cuarenta minutos del veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y cinco, se ha referido al permiso sin goce de salario, al indicar:

*“(...) Cuando un patrono le otorga a su empleado un permiso sin goce de salario, no se extingue la relación, sino que se suspenden por voluntad de las partes las obligaciones derivadas de ellas. Sobre el particular la doctrina ha indicado: 'Cualquier trabajador puede pedir licencias por razones estrictamente personales (exámenes, estudios, asistencia a congresos, viajes, etc.) o por razones familiares (enfermedad o muerte de algún pariente próximo, matrimonio de un pariente cercano en otra ciudad, etc.). La variedad de razones posibles, así como la propia índole de ellas, explica que no haya una reglamentación estricta al respecto. Pero generalmente se cobijan bajo la denominación genérica de licencias extraordinarias o de licencias sin goce de sueldo. En algunos países se llaman excedencias. Cada empleador las concede en la medida en que le parezca razonable su motivo y su duración. Pero en ningún caso determinan el cese del contrato, sino su simple suspensión.' (Plá Rodríguez Américo, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2ª Edición, 1978, p.197).”*

De lo anteriormente citado, se desprende que, el permiso sin goce de salario no afecta la relación laboral, porque lo que se genera es una suspensión de la misma y no la cesación de esta.

Ahora bien, se debe considerar que, **los nombramientos interinos en el Poder Judicial no se pueden realizar por períodos mayores a tres meses.** Es así como, en la sesión del Consejo Superior N° 43-19 celebrada el 14 de mayo del 2019, artículo XCIV, se dispuso en lo que interesa, lo siguiente: *“En puestos vacantes o interinos, podrá nombrarse por un período máximo de hasta tres meses, en aplicación a lo citado en el numeral 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.”*

En ese sentido, esta Dirección Jurídica mediante el criterio jurídico N° DJ-C-309-2022 del 8 de julio del 2022, indicó lo siguiente:

“Sobre el plazo de nombramiento de los interinazos”

En el propio documento de consulta, se hace eco de que, para efectos de la aplicación en el sistema de nombramientos de las personas servidoras judiciales, el Consejo Superior del Poder Judicial, oficializó la postura interpretativa de que el reformado artículo 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, derogó tácitamente el artículo 26 del Estatuto de Servicio Judicial y en consecuencia, se pueden realizar nombramientos interinos por parte de las jefaturas 'por (ascensos, vacaciones, permisos sin goce de salario, permisos con goce de salario, plazas vacantes), a servidoras y servidores, hasta por un periodo máximo de tres meses' (ver folio 2 del oficio 6018-2022). Ese es el límite legal de plazo establecido por ley, según interpretación del órgano administrativo superior consultante.”

El criterio supra indicado fue conocido en la sesión del Consejo Superior N° 59-2022, celebrada el 14 de julio del 2022, artículo XX y se acogió en todos sus extremos.

De conformidad con lo expuesto, se entiende que, la única manera de que un servidor interino nombrado en plaza vacante o no, pueda llevar a cabo el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) es mediante la solicitud de un permiso sin goce de salario; sin embargo, existe un impedimento para conservar el puesto en virtud de lo dispuesto por el Consejo Superior en la sesión N° 90-2018, celebrada el 17 de octubre de 2018, artículo LXXXI, misma que acordó lo siguiente:

“(…) los servidores interinos que soliciten un permiso sin goce de salario dentro del periodo del nombramiento, pueden reincorporarse nuevamente al puesto, siempre y cuando la misma se dé dentro de la vigencia del nombramiento que ostentaban en ese periodo, por cuanto no se está afectando la relación laboral, esto porque lo que sucede es una suspensión a la relación laboral por un periodo determinado, y no a la cesación de la relación laboral, por lo que a estos se les deberán de mantener las mismas condiciones laborales a las que el trabajador interino tenía antes de solicitar el permiso sin goce salarial, siempre y cuando se reincorpore al puesto dentro de la vigencia del nombramiento interino y que la plaza cuente con la condición de interinazgo”. (El énfasis es suplido).

Tal y como se indicó anteriormente, los nombramientos interinos y en plazas vacantes no pueden realizarse por períodos mayores a los tres meses y la duración del curso es de un año; de manera que, si la persona decide llevar a cabo el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), la Administración deberá nombrar a otra persona para que ocupe este puesto, dado que no es posible que la Administración se paralice, ni que deje una plaza sin nombrar a una persona para que realice las funciones correspondientes a esa plaza. Lo anterior, en virtud del **principio de continuidad de servicio público** establecido en el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública, que dispone lo siguiente:

“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.”

Además de que, la Administración Pública está supeditada al **principio de eficiencia**, el cual se refiere a la optimización de los resultados alcanzados por la propia Administración con relación a los recursos disponibles e invertidos para su logro. En este sentido, ha de recordarse que debe respetarse el **uso racional de los recursos públicos**, por lo que, no puede tenerse una plaza sin utilizar.

Por otra parte, el artículo 16 de la Ley General de la Administración Pública señala que, no pueden dictarse actos administrativos contrarios a los **principios fundamentales de la lógica** o conveniencia.³ De modo que, por un tema de **interés público y continuidad del**

³ El artículo 16 de la Ley General de la Administración Pública indica en lo que interesa, lo siguiente: “1. En ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia.”

servicio público, la Administración debe nombrar a otra persona idónea⁴ en ese puesto, la cual adquirirá la estabilidad anteriormente citada.

De manera que, no se puede conceder un permiso sin goce de salario por un plazo que excede el período del nombramiento.

En síntesis, ha de entenderse que, **es imposible para la administración pública otorgar un permiso sin goce de salario por un año, a un servidor judicial interino que ostenta un nombramiento inferior al período solicitado**, por cuanto, es inviable autorizar tal permiso cuando ni tan siquiera existe un nombramiento aprobado que de origen a dicha solicitud; de manera que, lo dispuesto en el párrafo último del artículo 14 del Reglamento del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), únicamente puede ser aplicable a servidores propietarios o regulares.

3) Sobre el principio de estabilidad laboral y el principio de estabilidad impropia.

A. Principio de estabilidad laboral en el empleo público

En la consulta realizada por el Consejo Superior se pregunta específicamente sobre si existe alguna posibilidad de que las personas admitidas en el programa FIAJ puedan mantener alguna expectativa de estabilidad laboral; por esta razón, resulta importante desarrollar el principio de estabilidad laboral en el empleo público.

Este principio corresponde al derecho de permanecer en el puesto, salvo que exista causa justificada que permita dar por finalizada la relación laboral, evitando de este modo la arbitrariedad de parte de las autoridades públicas.⁵

⁴ En ese sentido, véase el artículo 192 de la Constitución Política.

⁵ López, R. S. Estabilidad en el empleo y despido nulo. *Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia*, p. 88.

Sobre este tema, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, mediante la sentencia del 17 de noviembre del 2021 desarrolló el caso de los ex trabajadores del Organismo de Investigación Judicial Vrs. Guatemala y se refirió a la estabilidad laboral al indicar, lo siguiente:

“131. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.” (El énfasis es suplido).

Del mismo modo, la Sala Segunda mediante la resolución N° 00449-2016 de las diez horas con veinte minutos del once de mayo de dos mil dieciséis, se refirió al derecho de estabilidad laboral del interino en el empleo público, al señalar:

“El régimen de empleo público, al cual está adscrito el actor, consagra el principio de estabilidad laboral, estableciendo causales de terminación de la relación como una medida de aplicación excepcional. Así, la norma constitucional garantiza la estabilidad a los servidores públicos hasta tanto no haya una causa legal que extinga el derecho, lo que elimina la posibilidad de remoción arbitraria o injustificada por parte de la Administración. Ahora bien, el actor figura dentro de la Administración como un servidor interino, lo cual no otorga una garantía de estabilidad. No obstante, lo anterior, el cese o bien la sustitución que se haga de ese funcionario tampoco pueden ser arbitrarios, sino que deben seguir las garantías del debido proceso, y poseer la fundamentación adecuada.” (El énfasis es suplido).

Asimismo, la Sala Segunda mediante la sentencia N° 01608-2021 de las catorce horas con veinte minutos del dieciséis de julio del dos mil veintiuno, que reitera la resolución N° 1053-2012 de las diez horas con diez minutos del once de setiembre del dos mil doce, indica:

“El interinazgo hace referencia a relaciones de empleo de carácter temporal, por lo que, a priori, quedaría excluido el derecho a la estabilidad, pues la figura del servidor interino ha sido prevista para la sustitución temporal del titular o para ocupar temporalmente alguna plaza vacante, a los efectos de garantizar la continuidad del servicio público, mas no debería ser utilizada para cubrir prácticas viciadas, en perjuicio de los derechos de los servidores” (El énfasis es suplido).

Aunado a lo anterior, ha de entenderse que la estabilidad laboral que nace a la luz de un nombramiento en propiedad, se conoce como estabilidad laboral propia, pues estos gozan del derecho de inamovilidad, es decir, que no podrán ser despedidos, suspendidos, trasladados ni jubilados si no se cumple con las causas previstas en las leyes. Por su parte, el servidor interino goza de estabilidad laboral impropia, figura que será analizada en el siguiente apartado.

B. Principio de estabilidad impropia.

Con el fin de comprender el principio de estabilidad impropia, resulta importante reiterar que el servidor interino es aquella persona que ocupa un puesto de manera temporal en virtud del surgimiento de causas como la ausencia de su propietario o hasta tanto se nombre a un servidor regular.⁶ Del mismo modo, ha de entenderse que el nombramiento interino se caracteriza por ser provisional (por el plazo del nombramiento), lo cual lo diferencia ampliamente del nombramiento en propiedad, por cuanto, este último goza de estabilidad laboral propia.

Por su parte, el principio de estabilidad impropia es aplicado a los servidores públicos que se encuentran en condición de interinazgo y permite que los servidores tengan derecho a ocupar una plaza de manera interina, siempre y cuando no exista una necesidad objetiva de servicio público que de por concluida la causa que dio origen al nombramiento y consecuentemente se deba prescindir de la contratación originada a raíz de la interinidad.

⁶ En ese sentido véase la resolución N° 01051-1996 de las diez horas del 01 de marzo de 1996 dictada por la Sala Constitucional.

En ese sentido, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia mediante la resolución N° 12100-2021 del veintiocho de mayo del dos mil veintiuno, indicó: “(...) *El interinato es una situación provisional y una excepción a la regla, así que, ningún funcionario puede pretender que las autoridades accionadas estén obligadas a decretar la prórroga de su nombramiento, pues no se ostenta derecho adquirido alguno sobre un puesto determinado, sino que ello dependerá de la situación particular de cada uno (...)*”.

Del mismo modo, la sentencia supra citada detalla que, para poder remover a un servidor interino de un puesto, se debe cumplir con alguno de los siguientes supuestos que operan como excepciones al hecho de no poder sustituir a un interino por otro, mismos que se detallan a continuación:

- “1.- cuando se nombra a otro funcionario en propiedad (plaza vacante)
- 2.- cuando se reincorpora a sus labores el titular del puesto, es decir, cuando sustituye a otra persona por un determinado plazo y éste se cumple (plaza no vacante)
- 3.- cuando el interino inicialmente nombrado lo fue por inopia, no reuniendo los requisitos del puesto (interino nombrado sin reunir los requisitos)
- 4.- cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley, o
- 5.- cuando en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo.”

Por lo anteriormente expuesto, ha de comprenderse que de no actuar la Administración Pública apegada a los supuestos supra citados se estaría infringiendo el derecho a la estabilidad laboral del servidor interino consagrado en el artículo 56 de nuestra Carta Magna,⁷ de manera

⁷ El artículo 56 de la Constitución Política indica lo siguiente: “ARTÍCULO 56.- *El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.*”

que, las servidoras y los servidores que ocupan puestos de forma interina, pueden ser removidos de sus puestos sin que exista un procedimiento previo, siempre y cuando la administración opere dentro de las situaciones descritas en la resolución supra citada.

Para el caso que nos ocupa, se determina que, la estabilidad impropia se pierde en el momento en que la persona interina, por su propia decisión (voluntad), ingresa al Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura, dado que, estaría renunciando al puesto en donde tenía estabilidad impropia, rompiendo de esta manera la continuidad laboral⁸ sobre dicha plaza. Además, por un tema de interés público y continuidad del servicio público, la Administración debe nombrar a otra persona idónea en ese puesto, la cual adquirirá la estabilidad anteriormente citada.

Para concluir, es importante tomar en consideración que esta Dirección Jurídica emitió el criterio N° DJ-C-157-2022 del 21 de abril del 2022, el cual fue conocido en la sesión del Consejo Superior N° 38-2022 celebrada el 05 de mayo de 2022, artículo XXXI. En esta sesión se acordó que *“(…) no es legalmente posible acoger la solicitud planteada respecto a que se comprenda sin interrupción su continuidad laboral interina al ingresar al programa FIAJ, a fin de que no le afecte el Título III de la Ley 9635; esto debido a que dicho programa FIAJ no es de naturaleza laboral, por ende después del mes se estará materializando la ruptura, como indica la Ley 9635 Marco de Empleo Público.”* (El énfasis es suplido).

⁸ Al respecto el Reglamento del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley n° 9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a empleo público, define la continuidad laboral en su artículo 1, inciso n) de la siguiente manera: *“n) Continuidad laboral: Servicio público que se brinda de forma continua para el Estado, con independencia de la institución, órgano o empresa del Estado, indicada en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, para la que se preste el servicio. Se entenderá que existe un rompimiento de la continuidad laboral luego de transcurrido el plazo de un mes calendario de no prestar servicios para el Estado.”* (El énfasis es suplido).

III. Conclusiones

De conformidad con todo lo expuesto y con fundamento en el artículo 56 de la Constitución Política; artículos 41 y 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; artículo 15 de la Ley de Creación de la Escuela Judicial, artículo 12 y 14 del Reglamento del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ); criterio jurídico DJ-C-309-2022; sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 17 de noviembre del 2021 referente al caso de los ex trabajadores del Organismo de Investigación Judicial Vrs. Guatemala; resoluciones de la Sala Segunda N° 00100-1995, de las diez horas con cuarenta minutos del veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y cinco, N° 00449-2016 de las diez horas con veinte minutos del once de mayo de dos mil dieciséis y N° 01608-2021 de las catorce horas con veinte minutos del dieciséis de julio del dos mil veintiuno; resolución de Sala Constitucional N° 12100-2021 de veintiocho de mayo del dos mil veintiuno; sesiones del Consejo Superior N° 90-2018, celebrada el 17 de octubre de 2018, artículo LXXXI y N° 43-19, del 14 de mayo del 2019, artículo XCIV; el principio de estabilidad laboral y el principio de estabilidad impropia, se concluye lo siguiente:

1. El Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) establece una relación únicamente de carácter académico entre el Poder Judicial y la persona seleccionada (artículo 12 del Reglamento del Programa FIAJ).
2. Los servidores interinos del Poder Judicial que sean admitidos en el Programa FIAJ, no podrán solicitar un permiso sin goce de salario para llevar a cabo el curso, por cuanto en la sesión del Consejo Superior N° 43-19, celebrada el 14 de mayo del 2019, artículo XCIV, se acordó, que en aplicación al numeral 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ningún nombramiento en puestos vacantes o interinos podrán realizarse por períodos mayores a tres meses, de manera que, no existe posibilidad de que los servidores judiciales interinos soliciten dicho permiso, en virtud de que para que la Administración

pueda autorizar un permiso sin goce de salario, necesariamente debe existir una proposición de nombramiento debidamente aprobada que supere el período de permiso sin goce de salario solicitado; empero, el artículo 14 del Reglamento del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) establece que las personas servidoras judiciales deberán gestionar un permiso sin goce de salario que cubra todo el período de formación en el Programa FIAJ; es decir, debe cubrir el período de **un año**, mismo que es superior al período de nombramiento.

3. La Administración Pública debe garantizar la continuidad del servicio público y para ello debe nombrar a otra persona idónea en el puesto que ocupaba la persona que por su propia voluntad ingresa al Programa FIAJ; de modo que, esta persona estaría adquiriendo estabilidad impropia sobre el puesto.
4. En síntesis, no existe posibilidad legal de que las personas servidoras judiciales que se encuentran en condición interina y que a futuro sean admitidas en el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), puedan mantener alguna expectativa de estabilidad laboral, por cuanto la estabilidad laboral impropia que tiene la persona servidora judicial interina termina al momento de ingresar al mencionado programa.

De esta manera se deja evacuada la solicitud de criterio al respecto.

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 5023-2022 de fecha 20 de mayo 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.
- 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,
Jefa a. í. Área de Análisis Jurídico.**

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

Ref.: 634-2022