



## Promociones y traslados del Servicio Civil

<b>Rama del Derecho: Derecho administrativo</b>	<b>Descriptor: Procedimiento Administrativo</b>
<b>Palabras Clave: Servicio público, empleo público, servicio civil, promociones, traslado y remoción de personal</b>	
<b>Fuentes: Normativa y Jurisprudencia.</b>	<b>Fecha de elaboración: 28/10/2014</b>

El presente documento contiene jurisprudencia judicial y administrativa, sobre la remoción del personal, promociones y traslados, así como lo dispuesto en el artículo 33 del Estatuto del Servicio Civil.

### Contenido

<b>NORMATIVA</b> .....	1
<b>1. PROMOCIONES Y TRASLADOS DEL SERVICIO CIVIL.</b> .....	1
<b>JURISPRUDENCIA</b> .....	2
<b>1. MECANISMOS PARA LLENAR PLAZAS VACANTES DENTRO DEL RÉGIMEN DEL ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL</b> .....	2
<b>2. CONSIDERACIONES SOBRE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.</b> .....	7

### NORMATIVA

#### **1. PROMOCIONES Y TRASLADOS DEL SERVICIO CIVIL.**

[Estatuto del Servicio Civil]<sup>i</sup>

“ARTÍCULO 33.- Las promociones de un grado al inmediato superior las podrán hacer los Jefes tomando en cuenta en primer término las calificaciones periódicas de sus empleados; en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser promovidos.

Artículo 25.-Para llenar la vacante que no sea objeto de promoción según el artículo 33, la dependencia respectiva deberá dirigir a la Dirección General de Servicio Civil un pedimento de

personal enumerándole sucintamente las condiciones del servidor que se necesite y la naturaleza del cargo que va a desempeñar o indicando el título del cargo que aparezca en el "Manual Descriptivo de Empleos".

## JURISPRUDENCIA

### 1. MECANISMOS PARA LLENAR PLAZAS VACANTES DENTRO DEL RÉGIMEN DEL ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL

[Tribunal Contencioso Administrativo, Sección VI]<sup>ii</sup>

Voto de mayoría:

***“IV.- Sobre los diferentes mecanismos para llenar plazas vacantes en el Régimen del Servicio Civil.*** De inicio, debe advertirse que pese que la demanda es deficiente respecto de una argumentación jurídica que sustente lo pretendido (y ante la ausencia de la parte actora en la audiencia preliminar, tampoco pudo subsanarse esa falencia durante la fase conclusiva), lo cierto es que de esa escasa fundamentación puede inferirse que se reclama una conducta omisiva el MEP al no llenar, por concurso interno, la plaza la plaza No. 300, Código 55700-44-0204, Clase y Especialidad de Profesional Jefe del Servicio Civil I, Administración Generalista y con ello, un incumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo No. 24025. Se alega que han habido infructuosas ternas en el concurso externo y no ha sido posible nombrar a un propietario, razón por la cual debe la Administración acudir a un concurso interno para tales efectos. Por su estrecha relación con el tema debatido y para una mejor comprensión de lo que se resolverá, estima el Tribunal resulta indispensable referirse, brevemente, a los distintos mecanismos de selección y promoción con los que cuenta la Administración para llenar las plazas vacantes. De inicio, hay que señalar que las relaciones de empleo público se encuentran reguladas de manera primaria por un régimen jurídico especial que configura el marco normativo que precisa y delimita el contenido de esas relaciones jurídico administrativas. Para tales efectos, el numeral 191 de la Constitución Política viene a establecer el reconocimiento de características especiales en estas relaciones jurídicas, al punto que por sus implicaciones serviciales, establece la creación de un régimen estatutario en el cual se fijan los derechos y obligaciones de las partes involucradas, así como demás aspectos que garanticen la eficiencia de la Administración Pública y el respeto de los derechos de los servidores públicos. Así, se entiende por régimen estatutario todo régimen especial que precisa y regula las citadas relaciones, y que por tanto prevalece sobre normas generales. Con todo, es claro que dada la naturaleza de esas relaciones, las ordenanzas del derecho laboral resultan aplicables por integración en los espacios que no estén regulados por el régimen especial. Luego, el artículo 192 *ibídem* establece que los funcionarios serán nombrados con base a idoneidad comprobada, la que se determinará en el procedimiento de selección que para los efectos se lleve a cabo. De esta forma, fue clara la intención del Constituyente de erradicar los criterios políticos o subjetivos en el nombramiento y desarrollo de las relaciones entre el Estado y sus servidores, para imponer la eficacia y la eficiencia en la Administración Pública. De estas normas se infieren, también

principios fundamentales subyacentes en las relaciones de empleo público, como son el derecho a estabilidad laboral y la carrera administrativa de los funcionarios públicos. Insistimos, todo ello a efectos de garantizar la eficiencia de la Administración en el ejercicio de las potestades y servicios públicos que le han sido encomendados. Ahora bien, en el caso concreto interesa referirse a los mecanismos para llenar plazas vacantes dentro del Régimen del Estatuto del Servicio Civil, por tratarse de un puesto ubicado en el MEP y que, de conformidad con los artículos 191 y 192 ya citados, así como el numeral primero del Estatuto del Servicio Civil, se encuentra sometido a ese específico régimen de empleo público. En este sentido, tenemos que cuando ocurren vacantes, la Administración cuenta con una serie de mecanismos de selección y promoción para llenarlas, siempre con base a idoneidad comprobada. Por el objeto de este proceso, interesa referirnos al ascenso directo y los concursos externos e internos. Al respecto, cabe señalar que el numeral 24 del Estatuto del Servicio Civil señala que al ocurrir una vacante en un organismo del Estado, se podrá proceder de acuerdo con el artículo 33 ibídem, salvo que el Ministro o Jefe autorizado decida no llenarla por considerarlo conveniente y compatible con el buen servicio público. Ahora bien, tanto el ordinal 33 citado así como el artículo 20 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil regulan **los ascensos directos**, entendiéndose por éstos, la promoción que se da cuando una persona que ocupa una plaza con un grado inferior asciende a la inmediata superior. En lo medular, esas normas establecen que las promociones de un grado al inmediato superior las podrán hacer los jefes tomando en cuenta en primer término las calificaciones periódicas de sus empleados; en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser promovidos. Por otra parte, el numeral 25 del Estatuto citado refiere a los **concursos externos** y señala que para llenar una vacante que no sea objeto de promoción según el artículo 33 del mismo Estatuto, la dependencia respectiva deberá dirigir a la Dirección General de Servicio Civil un pedimento de personal enumerándole sucintamente las condiciones del servidor que se necesite y la naturaleza del cargo que va a desempeñar o indicando el título del cargo que aparezca en el "Manual Descriptivo de Empleos". El artículo 26 de la misma norma señala que al recibir el pedimento, la Dirección deberá presentar al Jefe peticionario, a la mayor brevedad posible, una nómina de los candidatos más idóneos, agregadas las preferencias a que tengan derecho. Luego, el Ministro o Jefe autorizado deberá escoger al nuevo empleado entre los tres primeros candidatos de la nómina de elegibles que le presentará la Dirección General de Servicio Civil, salvo que tenga razones suficientes para objetarlos, en cuyo caso deberá razonar ante la Dirección General su objeción y solicitar una nueva nómina. Si la Dirección General considera que las objeciones son atendibles repondrá la nómina, y si no hubiere avenimiento, decidirá en alzada el Tribunal de Servicio Civil. Si las vacantes fueren más de una, deberá escoger primero uno solo entre los tres que encabezan la lista; luego otro de entre los dos no escogidos y el cuarto; luego otro de entre los dos no escogidos la segunda vez y el quinto, y así sucesivamente. También se regula este tipo de concursos en el Capítulo V del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil. Finalmente, las vacantes pueden llenarse por **concurso interno**, mecanismo de promoción que se encuentra regulado en distintas normas. Por una parte, el ordinal 34 del referido Estatuto establece que las demás promociones se harán mediante solicitud de los interesados y examen de prueba que hará la Dirección General de Servicio Civil. Por otra, el artículo 21 del Reglamento del Estatuto señala que los ascensos a clases diferentes de la inmediata superior de la misma u otra serie deberán tramitarse mediante concurso interno de acuerdo con las regulaciones que al efecto dicte la Dirección General, salvo

aquellos casos en que de previo la Administración solicite aplicar los procedimientos señalados en el Capítulo V de este Reglamento, sea, un concurso externo. Aunado a lo anterior, mediante Decreto Ejecutivo No. 24025, de 13 de enero de 2005, se disponen las normas que regirán los concursos internos para la promoción de los servidores públicos.

**V.- Sobre el caso concreto.** Según se expuso, el accionante pretende que se obligue a la Administración a cumplir con lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo No. 24025 y realizar un concurso interno para la plaza No. 300, Código 55700-44-0204, Clase y Especialidad de Profesional Jefe del Servicio Civil I, Administración Generalista, del MEP. Analizados cuidadosamente los autos, estima el Tribunal que la demanda es improcedente por las siguientes razones. Por una parte, no se ha acreditado una conducta omisiva de la Administración en relación con la necesidad de llenar la plaza vacante No. 300, Código 55700-44-0204, Clase y Especialidad de Profesional Jefe del Servicio Civil I, Administración Generalista, del MEP. Más bien consta en autos que mediante oficio DRH-22303-2011-DIR, de 9 de junio de 2011, el Director de Recursos Humanos del MEP remitió al Director del Área de Reclutamiento y Dirección de Recursos Humanos de la Dirección General del Servicio Civil, entre otros, el pedimento de personal No. 692-2011, para que se resolviera por concurso externo la plaza en cuestión (*folios 36 y 37 del expediente judicial*). Esa actuación la confirma el propio Director General del Servicio Civil cuando, en el oficio DG-046-2012, de 16 de enero de 2012, comunicó al accionante no solo los diferentes mecanismos de selección y promoción a que se puede acudir para llenar las plazas vacantes, haciendo hincapié en que no existe ningún orden legalmente preestablecido entre éstas, sino que además le advirtió que "(...) *Si la intención es proceder de acuerdo a cualquiera de las dos últimas alternativas, la Oficina de Recursos Humanos de su Ministerio deberá solicitar la suspensión del pedimento de personal que ya fue enviado a nuestra institución según el procedimiento y regulaciones estipuladas en el oficio circular ARSP-023-2011 (...)*" (*folio 6 del expediente judicial*) (el resaltado no corresponde al original). De lo anterior, puede deducirse que no ha existido ninguna conducta omisiva del MEP siendo que más bien esa dependencia decidió llenar la vacante en cuestión a través de un concurso externo (haciendo uso de la potestad que le concede el numeral 21 del Reglamento del Estatuto Civil, de solicitar de la aplicación de un concurso externo, como en efecto sucedió) y adoptó las medidas necesarias para conseguirlo, al grado que el pedimento correspondiente ya se encuentra en la Dirección General del Servicio Civil. Desde esta perspectiva si la Administración decidió acudir a ese mecanismo no puede este Tribunal obligarla a acudir a un concurso interno para llenar la vacante referida. Primero, porque el numeral 21 citado le habilitaba esa actuación. Segundo, porque ello supondría, más que un control de legalidad de lo actuado, una sustitución en la toma de una decisión que, insistimos, en principio corresponde exclusivamente a la Administración, en este caso, al MEP y se aleja de la competencia que el ordinal 49 constitucional y el artículo 1 del CPCA atribuyen a esta jurisdicción. Por otra parte, tampoco se observa que la decisión de acudir a un concurso externo lesione el Decreto Ejecutivo No. 24025, como afirma el actor. Reiteramos que el artículo 21 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil permite al MEP no abrir un concurso interno si solicita, de previo, a la Dirección General del Servicio Civil aplicar los procedimientos señalados en el Capítulo V de este Reglamento, sea, un concurso externo; situación que se ha acreditado en este proceso. Para ello no es óbice lo dispuesto en el artículo 22 del Decreto Ejecutivo No. 24025, cuando establece que al ocurrir una vacante, la Oficina de Recursos Humanos, conjuntamente con el Jefe de la Unidad en donde ésta se halle, determinarán el

procedimiento para llenarla considerando, en su orden, las siguientes opciones: ascenso directo, según el artículo 33 del Estatuto y 20 de su Reglamento; ascenso mediante concurso interno, según el artículo 34 del Estatuto, 21 de su Reglamento y las normas estipuladas en este Decreto, o concurso externo según lo estipulan los artículos 25 y siguientes del Estatuto y el Capítulo V de su Reglamento. Por una parte, nótese que la propia norma remite a la aplicación del artículo 21 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil que, reiteramos, permite no abrir un concurso interno si la Administración de previo solicita la aplicación de uno externo. Por otra, tenemos que el artículo 21 en cuestión es una norma que fue reformada en el año 2009 y en ese tanto es posterior al numeral 22 del Decreto Ejecutivo No. 24025 (dictado en el año 1995). Por ello, necesariamente habría que interpretar los alcances de esta última norma conforme a lo que establecen las normas posteriores, en nuestro caso, el numeral 21 ya indicado. Así las cosas, debe interpretarse que la Administración podría no acudir a un concurso interno si de previo solicita la aplicación de uno externo para llenar la vacante en cuestión. Por ello, lo actuado en este caso resulta no solo sustancialmente conforme con el Decreto Ejecutivo No. 24025, sino además con el ordenamiento jurídico vigente en esta materia. Ahora bien, el Tribunal estima necesario advertir lo siguiente. Si bien el artículo 21 del Reglamento citado permite a la Administración no acudir al concurso interno cuando, de previo solicite la aplicación de uno externo, debe tenerse presente que el ejercicio de estas potestades administrativas no se encuentra exento de los límites que impone el ordenamiento jurídico. La máxima de sujeción del Estado al derecho supone que en el ejercicio de estas potestades, debe atender al régimen normativo que delimita y precisa sus funciones. Así, cualquier decisión pública (entre ellas, la de acudir a un concurso externo en lugar de uno interno) debe estar debidamente motivada, en los términos que regula el numeral 136 de la Ley General de la Administración Pública (en adelante LGAP) y se encuentra, además, de manera impostergable sujeta a las reglas unívocas de la ciencia y la técnica, la razonabilidad, proporcionalidad, eficiencia, los principios elementales de la justicia, la lógica y la conveniencia, y los derechos fundamentales de los justiciables, tal y como señalan los ordinales 15, 16 y 160 de la LGAP. Estos límites incorporan la exigencia de que las conductas administrativas no se tornen arbitrarias, es decir, que no sean legítimas por incidir de manera irracional en aquellas esferas destinatarias o alejarse de la búsqueda de la eficiencia administrativa y la buena marcha de la dependencia pública; y exigen la adopción de las decisiones que mejor se correspondan a la situación de hecho tratada. Así, aunque las potestades de imperio habilitan para la creación, modificación o extinción de determinadas situaciones jurídicas; ello no constituye ni por asomo una carta abierta para incidir de manera irrestricta sobre la esfera jurídica de los justiciables. Tal incidencia, se insiste, se encuentra sujeta a los límites expuestos, los que solo pueden ser ponderados en el contexto de los efectos que la conducta vaya a tener en esos destinatarios. En el caso concreto, reiteramos que la decisión de acudir a un concurso externo por encima de uno interno para llenar una vacante, debe estar debidamente motivada de modo tal que se justifiquen con la amplitud debida las razones de eficiencia administrativa que la orientan, para no lesionar el derecho a la carrera administrativa (tutelado constitucionalmente) que tienen los funcionarios de la dependencia en que se encuentre la plaza vacante y que no podrán optar por ella, a consecuencia de la decisión administrativa tomada. Sin embargo, por la deficiente técnica de la demanda, ese es un aspecto que no se impugna en este proceso, lo que impide al Tribunal ingresar a su examen. En efecto, aquí no se reclama ni se cuestiona la decisión del MEP de acudir a un concurso externo; sino más bien la omisión de no acudir a uno interno pese a los supuestos intentos frustrados para llenar la vacante. Sobre

este último aspecto cabe agregar lo siguiente. Si bien se acreditó que se efectuó el pedimento para llenar la plaza, situación que el propio Director del Servicio Civil confirma, lo cierto es que no hay evidencias que permitan afirmar que la Dirección General del Servicio Civil haya abierto el concurso externo para llenar la plaza No. 300, Código 55700-44-0204, Clase y Especialidad de Profesional Jefe del Servicio Civil I, Administración Generalista, del MEP. Menos aún que esa Dirección hubiese remitido cuatro ternas para llenar la plaza en cuestión sin que hubiese sido posible designar a algún oferente en propiedad, como afirma el accionante. Lo anterior por cuanto ni el Estado ni el actor allegaron al proceso las probanzas que sustentaran sus afirmaciones. Así, lo único que consta es la decisión del MEP de solicitar, de previo a la apertura de un concurso interno, que la plaza vacante se llenara por concurso externo; lo que, insistimos, se ajusta en principio a lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil. Evidentemente es deber de la Administración velar porque las plazas vacantes se llenen adecuadamente para garantizar no solo la idoneidad comprobada y la eficiencia administrativa sino además la estabilidad en el puesto y la carrera administrativa de los funcionarios, garantías que también tutela el numeral 192 de la Constitución Política. Por ende, es claro que deberá adoptar las medidas necesarias para que, en caso de que resulte infructuoso el concurso externo que ha promovido, se recurra a los otros mecanismos de promoción a efectos de que se regularice la condición del puesto a que hemos venido haciendo referencia. Eso supondría la necesidad de valorar la conveniencia de acudir a un ascenso directo o a un concurso interno y decidir lo que mejor satisfaga los intereses públicos.

**VI.-Sobre las excepciones formuladas.** El Estado opuso la excepción de falta de legitimación activa, la cual debe ser rechazada. En rigor, ésta refiere a la suficiencia procesal del sujeto demandante, la cual representa su capacidad para deducir una pretensión y la titularidad de una relación jurídica o un interés tutelable por el ordenamiento. Se trata de un vínculo de quien formula la demanda con el objeto del proceso. De esta forma, su examen supone analizar el contenido de la pretensión deducida para luego establecer a quién atribuye el ordenamiento jurídico derecho subjetivo (o, al menos, interés legítimo en los casos en que quepa) para hacerla valer. Desde esa perspectiva, estimamos que al accionante le asiste legitimación activa para formular este proceso, al amparo del artículo 10 inciso b) del CPCA; en tanto actúa no en defensa de derechos o intereses propios (como parece entender el representante del Estado) sino más bien en su carácter de miembro de la Comisión de Ascensos del MEP y representante del nivel profesional, condición que acredita sobradamente. Nótese que con su pretensión lo que busca es que se saque la plaza vacante a concurso interno para que se beneficie a los funcionarios profesionales del MEP que puedan participar en ella, lo que resulta acorde al objetivo de la Comisión que representa, a saber, promover la carrera administrativa de los funcionarios ubicados en el Título I del Estatuto del Servicio Civil y con las atribuciones que el artículo 9 del Decreto Ejecutivo No. 24025 ya citado. No obstante, por las razones expuestas en los Considerandos previos se estima que hay una falta de derecho, presupuesto de fondo de toda demanda, en este caso, apreciada de oficio. Lo anterior toda vez que no ha existido la conducta omisiva acusada y no se ha incumplido el Decreto Ejecutivo No. 24025, por lo que resulta improcedente que este Tribunal obligue a la Administración a llenar una vacante por concurso interno, cuando ya hay un pedimento para que aquella se resuelva por concurso externo, y éste fue realizado en apego al ordenamiento jurídico, según se ha explicado. Por ende, lo debido es el rechazo de la demanda en todos sus extremos .”

## 2. CONSIDERACIONES SOBRE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

[Procuraduría General de la República]<sup>iii</sup>

Voto de mayoría

*“...La carrera se concibe más bien (al menos en teoría) desde una perspectiva funcional como un conjunto de oportunidades de ascenso y movilidad que la ley ofrece a los funcionarios (y otros empleados ) en el seno mismo del empleo público. Al establecer las normas que regulan la carrera, lo que se pretende es, por un lado, facilitar la autorrealización profesional (aspectos retributivos incluidos) y por otro estimular el perfeccionamiento del funcionario. El objetivo último es asegurar que la Administración pueda contar con el personal capacitado que necesita. Pero también se trata de garantizar al funcionario unas reglas de juego que le permitan prever sus posibilidades de mejora profesional y económica y una cierta seguridad en los niveles de responsabilidad y retributivos que sucesivamente vaya alcanzando. De esta manera puede hacerse atractivo tanto el ingreso como la permanencia en la función pública, mientras que se recompensa al funcionario por su esfuerzo de promoción. Éstos son, desde una perspectiva moderna, los objetivos de la carrera. Pero que se alcancen o no depende, entre otras cosas, del esquema de carrera que la legislación disponga, de la claridad y objetividad de las reglas y de las posibilidades reales de ascender en virtud de la capacidad y el esfuerzo individual.*

*Más que otros aspectos son las modalidades de carrera administrativa las que han contribuido a diferenciar los sistemas prototipos del empleo público, como tuvimos ocasión de indicar en el Capítulo I. Por un lado, el sistema denominado justamente de carrera, que se funda en la existencia de categorías personales jerarquizadas, a las que se accede por antigüedad o por méritos o por ambos factores, de manera que el funcionario va ascendiendo gradualmente hasta alcanzar, en su caso, la cúspide de su profesión dentro de la Administración....”*

( Sánchez Morón (MIGUEL), “Derecho de la Función Pública”, Editorial Tecnos, S.A. 1996, p.139)

Es decir, el concepto de carrera administrativa tiende en el funcionario bajo el régimen estatutario (establecido en los artículos 191 y 192 constitucionales) a un reconocimiento de su capacidad, antigüedad, calificaciones periódicas y cualesquiera otros factores, para que a juicio de la Administración, pueda tomarse en cuenta en ascensos y otros beneficios, mediante los procedimientos de promoción que generalmente se estipulan en las diferentes normativas que para esos efectos se emiten. Así, vale apuntar la definición que sobre ese presupuesto se prevé claramente en el

artículo 115 del Código Municipal al prescribir: *“Establécese la Carrera administrativa municipal, como medio de desarrollo y promoción integral, regulador del empleo y las relaciones laborales entre los servidores y la administración municipal...”*

En el mismo sentido expuesto, pueden verse los artículos 32, 33, 34, siguientes y concordantes del Estatuto de Servicio Civil ; 20 y 21 de su Reglamento; a través de los cuales se prescriben las principales formas de promoción de puestos, y que vale recomendar sus contenidos para la reglamentación de la carrera administrativa en esa institución.

Finalmente, no sobra reiterar, que el régimen de empleo de ese Colegio Universitario, se encuentra regido por los principios estatutarios citados arriba, y todos aquellos que provienen del Derecho Administrativo, tal y como claramente lo estipula el primer párrafo del artículo 112 de la Ley General de la Administración Pública, cuando esta disposición establece que: *“El Derecho administrativo será aplicable a las relaciones de servicio entre la Administración y sus servidores públicos”* ; siendo el principio de legalidad el regente en toda actuación que emita la Administración y sus funcionarios, según los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, así como su corolario de regulación mínima que postulan los artículos 19 y 59.1 Ibidem.1[3] De ahí que valga enfatizar que el Código de Trabajo no es aplicable en el Régimen de empleo estatutario, más que como norma supletoria, según, por ejemplo, lo establece el artículo 51 del Estatuto de Servicio Civil cuando prescribe que, *“Los casos no previstos en esta ley, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con el Código de Trabajo, la Ley del Seguro Social, los principios generales de Servicio Civil, los principios y leyes de derecho común, la equidad, la costumbre y el uso locales”*. (V. Dictamen No. C-143, de 13 de julio de 1999)

**ADVERTENCIA:** El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios, elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, de normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final del documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos, según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza las citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos (Nº 6683), reproduce libremente las leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de esta ley. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

---

<sup>i</sup> Estatuto de Servicio Civil. Fecha de vigencia desde:30/05/1953.Publicación:Colección de leyes y Decretos: Año: 1953. Semestre: 1. Tomo: 1.Página: 246

<sup>ii</sup> Tribunal Contencioso Administrativo, Sección VI.Sentencia: 00002.Expediente: 12-001595-1027-CA.Fecha: 11/01/2013.Hora: 08:30:00 a.m.

<sup>iii</sup> Procuraduría General de la República. Dictamen:258 del 23/07/2008