



## **Acuerdo N. 2413**

### **POLÍTICA DE ROTACIÓN PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS QUE LABORAN EN LA DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES DE LA REPÚBLICA**

#### **LA DEFENSORA DE LOS HABITANTES DE LA REPÚBLICA**

Con fundamento en los artículos 1 y 2 de la Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República, Ley N° 7319 publicada en La Gaceta N° 237 del 10 de diciembre de 1992; los artículos 1, 3, 8, 9 inciso d), 20, 24 párrafos primero y tercero y 63 del Reglamento a dicha Ley, Decreto Ejecutivo N° 22266-J del 16 de julio de 1993; los artículos 4, 6, 10, 11, 13, 15 inciso 1), 16 párrafo primero, 17, 102 incisos a), b) y d), 103 incisos 1) y 3), 104, 112 párrafo primero y 113 de la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227; el Estatuto Autónomo de Servicios de la Defensoría de los Habitantes, Acuerdo N° 600-DH, publicado en La Gaceta N° 22 del 31 de enero de 2002, reformado mediante Acuerdo N° 2235, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 129 del 10 de julio del 2019, así como con fundamento en la jurisprudencia vinculante de la Sala Constitucional y la administrativa de la Procuraduría General de la República en el tema objeto del presente Acuerdo y;

#### **CONSIDERANDO:**

- i. Que el Defensor o Defensora de los Habitantes es la máxima autoridad de la institución, y en su condición de jerarca le corresponde asumir la organización, dirección y coordinación del funcionamiento de la institución.
- ii. Que para el eficiente cumplimiento de las atribuciones y competencias de la institución, el/la Defensor/a de los Habitantes tiene la potestad de definir las estrategias y acciones más apropiadas que posibiliten la consecución de los objetivos institucionales.
- iii. Que la multiplicidad y complejidad de las funciones que corresponden a la Defensoría de los Habitantes, tornan necesario dirigir el adecuado ejercicio de la gestión sustantiva que permitan atender asuntos institucionales con agilidad, celeridad y eficiencia.
- iv. Que el Plan Estratégico Institucional (PEI) vigente establece en su objetivo estratégico N° 3 que la Institución se abocará a: *"Propiciar una cultura de mejora continua bajo la incorporación de estrategias de desarrollo organizacional, mediante el fortalecimiento de procesos de trabajo y de la regionalización institucional, para maximizar el valor público brindado a los y las habitantes"*.

- v. Que como parte de las estrategias de trabajo interno, desde el Despacho de la Jerarca se han definido y llevado a cabo líneas de acción para que la Defensoría sea una institución pertinente, eficiente, pertinente y moderna.
- vi. Que dentro de esa redefinición de mandatos se consideró fundamental el sometimiento de la actividad administrativa bajo: *los principios tradicionales, conocidos como Lois de Rolland y consagrados en el artículo 4 de la Ley General de Administración Pública, actúan como elemento unificador de la noción: igualdad, continuidad y adaptación constante; a los que se agregan los principios de transparencia, neutralidad, especialidad, derecho de participación del usuario en su gestión; calidad, rapidez, tarificación por costos, responsabilidad, etc...*". (Dictamen número C-293-2006 de fecha 20 de julio de 2006, emanado por la Procuraduría General de la República).
- vii. Que el artículo 13 de la Ley General de la Administración Pública, Ley 6227, establece que el servidor público deberá desempeñar sus funciones de modo que satisfagan primordialmente el interés público, el cual será considerado como la expresión de los intereses individuales coincidentes de los administrados.
- viii. Que al amparo de la normativa que otorga al jerarca la potestad auto-organizativa, se deben reorientar los servicios y su recurso humano de la forma que mejor satisfaga el interés público que debe tutelar (Dictamen C-105-2018, del 21 de mayo de 2018), potestad, consagrada en el artículo 113 de la LGAP), para que las Administraciones Públicas la ejercen bajo criterios de oportunidad o conveniencia, en la forma que estime más conveniente para su mayor eficacia según lo define el artículo 4 del mismo cuerpo legal.
- "La potestad autoorganizativa –de alto contenido discrecional- permite a la Administración decidir unilateralmente sobre su propio régimen organizativo, atendiendo a las distintas necesidades estructurales y burocráticas de las diversas dependencias, siempre que no se les cause grave perjuicio actual o potencial, por desmejoramiento de las condiciones laborales, como sería una modificación sustancial de circunstancias de tiempo y/o lugar, una degradación de funciones o bien, un rebajo del salario; supuesto en el que la Administración no se encuentra obligada a llevar a cabo un procedimiento previo, pues basta con la comunicación oportuna –no intempestiva o precipitada- del acto y la debida fundamentación del mismo para que se cumpla con el debido proceso, con indicación de si la medida es permanente y definitiva o se trata de una medida temporal (Entre otras muchas, las resoluciones N°s 2006-16366 de las 15:37 hrs. del 15 de noviembre de 2006, 2008-4111 de las 12:20 hrs. del 14 de marzo de 2008 y 2012011225 de las 09:05 hrs. del 17 de agosto de 2012, todas de la Sala Constitucional).*
- ix. Que en el ejercicio del control de juridicidad en la actividad administrativa del sector público, es deber ineludible del funcionariado público, el sometimiento y aplicación al principio de evaluación de cuentas y rendición de resultados, con el propósito de garantizar la probidad, pulcritud y excelencia, en atención del control interno y actividades propias del cargo, la intención estriba en evitar la corrupción en los ámbitos de las funciones y atribuciones desempeñadas.
- x. Que una de las formas establecidas dentro del Estado de derecho, para promover el adecuado desarrollo de la función administrativa, es la rotación de personal con la intención de evitar el agotamiento de temas y estrategias de intervención, así como impedir y dificultar la aparición de

intereses o prácticas personales y laborales, en demérito del interés público, sea por acción, omisión o simple actuación.

- xí.* Que el legislador/a, definió que la defensa de los derechos e intereses de los habitantes, se ejerciera a favor de sujetos individualmente o en atención de grupos de personas, a partir de la recepción de registros de intervención, sea a petición de parte o por oficio, factor que requiere una serie de actitudes, aptitudes, conocimientos y destrezas personales para el óptimo ejercicio.
- xíí.* Que la objetividad, imparcialidad e integridad, en la defensa de los derechos e intereses de las y los habitantes, responsabilizan a la Defensoría de los Habitantes, con la intención de permitir al personal, el acceso necesario a la capacitación permanente y obtención de habilidades para el mejor desempeño de actividades, en las distintas Direcciones o Departamentos que conforman la estructura funcional de la Defensoría de los Habitantes.
- xííí.* Que la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N° 8422, establece en el artículo 3º, lo siguiente:

*Deber de probidad expresa:*

*El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.*

- xíííí.* Que de conformidad con los artículos 2, 7 y 10 de la Ley N° 8292 Ley General de Control Interno número N° 8292, establece dentro de su contenido que el jerarca y los titulares subordinados de las instituciones son responsables de establecer, mantener, perfeccionar y evaluar los sistemas de control interno correspondientes, de manera que sean aplicables, completos, razonables, integrados y congruentes con las competencias y atribuciones institucionales.
- xííííí.* Que en congruencia con la adopción de medidas para mejorar el componente de "Ambiente de Control" según lo dispone la Ley General de Control Interno No. 8292 y con el propósito de que las rutinas y procedimientos laborales sean de conocimiento general y no se enerve el normal funcionamiento de los diferentes despachos, según disposición expresa contenida en el Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), capítulo II, Normas sobre ambiente de control, establece la rotación sistemática de labores como una responsabilidad del jerarca y de los titulares subordinados, se transcribe:

*2.5.4 Rotación de labores El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben procurar la rotación sistemática de las labores entre quienes realizan tareas o funciones afines, siempre y cuando la naturaleza de tales labores permita aplicar esa medida.*

xvi. Que el Reglamento Autónomo de Servicio de la Defensoría de los Habitantes, establece las obligaciones del personal a cumplir la normativa interna y las regulaciones atinentes a la función pública, - al ser una normativa interna que emite el Jerarca Institucional-, son de acatamiento obligatorio por parte de su personal y servirán de marco referencial para efecto de emisión de orientaciones internas tendientes a su ejecución por parte de los diferentes niveles jerárquicos.

xvii. Que las entidades y órganos del Sector Público costarricense se caracterizan por su diversidad de actividades y los recursos financieros y humanos que administran, entre otros factores relevantes, que traen consigo la necesidad de establecer regulaciones que tengan en cuenta esas diferencias y que, en todo caso, propicien el cumplimiento de las obligaciones preceptuadas en la normativa escrita y no escrita vigente.

xviii. Que dentro de las sanas prácticas a nivel internacional en esquemas organizacionales señalan la necesidad de promover el aprendizaje organizacional y las actividades innovadoras, de modo que coexistan los procesos en un ambiente de creatividad.

xix. Que la rotación de personal es considerada como el movimiento de personal con su puesto dentro de la misma dependencia o entre dependencias distintas, lo cual no implica un cambio jerárquico ni salarial negativo o positivo; se trata de una reubicación del personal. Por tanto, en la Defensoría de los Habitantes se puede percibir como un proceso de movimientos de trabajo, y nunca como ingreso o egreso de personal.

xx. Que la rotación de personal facilita el aprendizaje integral de toda la organización; promueve una adecuada socialización y desarrollo de relaciones interpersonales de los funcionarios y enriquece los puestos de trabajo, pues se promueve el desarrollo de competencias para el servidor, así como el clima y normas de control interno, esto debido al desempeño de diferentes cargos que garantiza el traslado de conocimientos.

xxi. Que la Sala Constitucional y el Tribunal Contencioso Administrativo se han referido al tema del *ius variandi* y el perjuicio grave en materias de reubicaciones manifestando que la Administración posee la facultad de reubicar a sus funcionarios con el fin de dar una mejor organización a sus Direcciones, en beneficio del servicio y el interés público, sin que esto implique una violación del *ius variandi*; dado que toda reubicación se realiza en el entendido que la misma no cause perjuicio grave al funcionario.

*“ Sin embargo, no se trata de la simple desavenencia del servidor ni de los inconvenientes que desde el punto de vista subjetivo el traslado puede causarle, sino de perjuicios objetivos” (véase resolución No. 12465 del 29 de abril del 2015 del Tribunal de Servicio Civil)*

xxii. Congruentes con la adopción de medidas para mejorar el componente de “Ambiente de Control” según lo que en similar sentido, la Sala Constitucional en la Sentencia No. 2010-15715, de las 17:46 horas del 21 de setiembre del 2010 lo siguiente:

*“El único interés que pueden tener para esta jurisdicción analizar estas modificaciones son aquellos casos donde se reclaman variaciones en la relación de empleo -imputables a órganos o servidores públicos-, que sean abierta y claramente arbitrarias, sea que se trate de una modificación sustancial de las circunstancias de tiempo y lugar en que se desempeñe el interesado, una degradación en sus funciones o bien, un rebajo sustancial*

*del salario devengado, pues en esos casos se lesionaba en perjuicio del servidor el derecho a su estabilidad. Siendo arbitrario el traslado o la reubicación de lugar cuando no es posible determinar la existencia de motivos legítimos para su adopción (deber de fundamentación), o cuando se dispone un descenso en la categoría o salario del trabajador sin otorgarle oportunidad de defensa (principio de debido proceso) o las indemnizaciones legales correspondientes (principio de responsabilidad administrativa). Fuera de estos supuestos de uso abusivo, el empleador tiene la facultad para variar las condiciones del contrato de trabajo (ius variandi), no correspondiendo a esta Sede la valoración de dicha variación, pues como se dijo las discusiones sobre la procedencia o no de las modificaciones, son asuntos de mera legarda que deben ser discutidas en la vía ordinaria correspondiente.” (Lo resaltado no es del original)*

xxiii. Que en el mismo sentido, la Sala Constitucional, en la Sentencia No. 2011-09091 de las 10:13 horas del 08 de julio del 2011 señala:

*"Es importante señalar que en reiteradas ocasiones esta Sala ha dicho que la Administración puede trasladar a sus servidores, sin embargo, dichos actos deben sujetarse al ordenamiento jurídico y respetar los derechos constitucionales de aquellos, conforme se ha establecido jurisprudencialmente, es decir, respetando la jerarquía del puesto, funciones, salario y dentro de la misma circunscripción geográfica en la que trabaja el servidor. A juicio de esta Sala, lo actuado en este caso concreto no es sino el legítimo ejercicio del "ius variandi" que asiste a la Administración, sin que sea necesario que el acto esté expresamente motivado, aún cuando debe ser ejercido dentro de los límites y competencias administrativas, pues únicamente basta con la comunicación de la decisión adoptada. Se trata, entonces, de una potestad discrecional basada en motivos de oportunidad y conveniencia, a fin de brindar un mejor y más eficaz servicio público, bajo juramento se indica que la recurrente continuará con funciones que son inherentes a su puesto, que no se varía de ningún modo su clasificación o su salario. Para que un traslado vulnere derechos fundamentales, debe existir una modificación importante en el salario, el lugar, el tiempo, o en sus funciones, lo cual no se ha podido demostrar en este caso."*

xxiv. Este acuerdo de Rotación Interno, se encuentra fundamentado en lo dispuesto en: Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública -Ley n.º 8422, Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública -Decreto Ejecutivo n.º 32333, Código Penal -Ley n.º 4573, Principios Éticos de los Funcionarios Públicos -Decreto Ejecutivo n.º 33146; Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general -Directriz n.º 2; Prohíbe Funcionarios Públicos Dar Recomendaciones a Personas Privadas -Directriz n.º 20; Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción -Tratado Internacional n.º 8557; Convención Interamericana contra la Corrupción -Ley n.º 7670; Ley General de Control Interno -Ley n.º 8292 y Normas de control interno para el Sector Público -Resolución n.º 9. Artículos 4 y 113 de la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227 del 02 de mayo de 1978; Artículo 1º-De las fuentes normativas. Artículo 2º-Del jerarca. Artículo 3º-Del servidor (a). Artículo 2 de la Ley 7319 de la Defensoría de los Habitantes de la República dice: Artículo 2.- Independencia. La Defensoría de los Habitantes de la República está adscrita al Poder Legislativo y desempeña sus actividades con independencia funcional, administrativa y de criterio. Que el Estatuto Autónomo de Servicio de la Defensoría de los Habitantes N° 600- DH. Tercero- Que el Manual Descriptivo de Clases

de Puestos de la Defensoría de los Habitantes, Cuarto- Que el Acuerdo N° 00001456 (De acuerdo con el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, modificado mediante Acuerdo N°1448, del 18 de febrero del 2009). Y Reglamento Autónomo de Organización de la Defensoría de los Habitantes de la República; artículo 2 de la Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República, Ley N° 7319 del 17 de noviembre de 1992; artículos 1°, 8°, 9° incisos a), b) y e), 21,y 66 del Reglamento a la Ley de la Defensoría de los Habitantes, Decreto Ejecutivo N° 22266-J del 15 de junio de 1993, artículo 53 del Estatuto Autónomo de Servicio de la Defensoría de los Habitantes de la República, Acuerdo N° 600-DH; Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Defensoría de los Habitantes, ACUERDOS DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES DE LA REPÚBLICA N° 00001456 (De acuerdo con el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, modificado mediante Acuerdo N°1448, del 18 de febrero del 2009). Ley N° 9635, Política de Rotación para funcionarios y funcionarias que laboran en las Dependencias del Ministerio de Hacienda, cláusulas décimo primero, décimo séptimo, décimo octavo, décimo noveno, vigésimo, vigésimo segundo, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Sentencia N° 2020020958 de Sala Constitucional, 30/10/2020. Sal Constitucional Sentencia 2010-15715 de las 17:46 horas del 21 de septiembre del 2010 y sentencia 2011-09091 de las 10:37 horas del 08 de julio del 2011 y R-DC-00093-2001 de la Contraloría General de la República.

En razón de lo expuesto, se procede a emitir el siguiente acuerdo

### **POLÍTICA DE ROTACIÓN PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS QUE LABORAN EN LA DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES DE LA REPÚBLICA**

**Artículo 1.** Se entiende la rotación como el movimiento planificado de funcionario/s o funcionaria/s con su puesto, dentro de direcciones o departamentos distintos o a lo interno de ellas, dentro de la estructura funcional de la Defensoría de los Habitantes de la República.

**Artículo 2.** Para realizar el proceso de rotación se aplicará la figura técnica de reubicación de puestos, para lo cual deberá emitirse la resolución respectiva y firmada por el Defensor/a de los Habitantes. De esta resolución se debe enviar copia a/la funcionaria/o sujeto de rotación, al Departamento de Recursos Humanos y a quien corresponda según el procedimiento establecido.

**Artículo 3.** Todos los funcionarios/as nombrados en puestos de la Defensoría podrán ser rotados dentro de las Direcciones donde laboran o a otras dependencias de la Institución, siempre y cuando no se les cause perjuicio salarial, tiempo laboral, lugar geográfico, degradación en sus funciones o de sus derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas, con el objetivo de cumplir con la finalidad pública encomendada, debidamente motivada, conforme a la juridicidad.

**Artículo 4.** La rotación efectuada por medio de reubicación podrá ser temporal o permanente, de acuerdo con las necesidades de la Administración, siendo necesaria para efectos de eficacia debidamente justificada.

**Artículo 5.** La decisión de realizar el movimiento de personal, es facultad exclusiva y corresponderá al Defensor/a de los Habitantes instruir este proceso, así como definir el funcionariado sujeto de rotación laboral. El Departamento de Recursos Humanos estará encargado de apoyar, registrar y ejecutar este proceso.

**Artículo 6.** El programa de rotación de personal será aplicable para todos los niveles de puestos que conforman la estructura del Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Defensoría de los Habitantes, ACUERDOS DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES DE LA REPÚBLICA N° 00001456 (De acuerdo con el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, modificado mediante Acuerdo N°1448, del 18 de febrero del 2009).

**Artículo 7.** El Departamento de Recursos Humanos llevará el control de los movimientos de personal, producto de su rotación de personal y su incorporación al respectivo expediente personal del funcionario/a.

**Artículo 8.** Si un/a funcionario/a es incluido en el proceso de rotación de personal, no se le podrán asignar deberes y responsabilidades de menor nivel, o distintas a la clase que desempeña. Así mismo, podrá contar con un periodo de tres días hábiles para presentar un recurso de reconsideración.

Dado en la ciudad de San José, a las diez horas del día veintiuno de febrero de dos mil veintidós. Catalina Crespo Sancho, Defensora de los Habitantes de la República.