
Señoras/Señores

Jerarcas, directores jurídicos, encargados de recursos humanos y demás titulares subordinados de la Administración Pública

Oficio preventivo

Estimados(as) señores(as):

Asunto: "Importancia de la transparencia en las sanciones que inciden en el ejercicio de la función pública".

El ejercicio del poder público implica un deber esencial de transparencia y rendición de cuentas ante la ciudadanía. Este deber se articula con el principio de responsabilidad de los servidores públicos, en virtud del cual quienes desarrollan funciones públicas se someten a un régimen sancionatorio especial por las infracciones cometidas en el desempeño de sus atribuciones o con ocasión de estas. De ello se deriva, en el plano jurídico, la coexistencia de responsabilidades de orden administrativo-disciplinario, patrimonial y penal, que no son excluyentes entre sí y responden a configuraciones normativas diferenciadas, aunque complementarias. En consecuencia, un mismo hecho constitutivo de incumplimiento de un deber jurídico funcional puede generar simultáneamente los tres tipos de responsabilidad y, por tanto, tres clases de sanciones, dentro de las cuales se ubican -en algunos casos- las inhabilitaciones que afectan directamente la posibilidad de ejercer cargos en la función pública.

En razón de lo anterior, este Órgano Contralor, en atención a su mandato constitucional y legal de tutela de la Hacienda Pública, considera esencial que los entes y órganos públicos establezcan controles y procedimientos adecuados que garanticen la debida verificación previa y continua de la idoneidad comprobada de las personas servidoras a su cargo, sustentados en elevados estándares de integridad, probidad y responsabilidad. Dichos controles deben asegurar, en particular, que quienes ingresan, permanecen o son promovidos en la función pública no se encuentren incurso en sanciones, inhabilitaciones u otros impedimentos de carácter legal o sancionatorio, que comprometan el adecuado desempeño de los cargos públicos y la confianza ciudadana depositada en la gestión administrativa.

I. OBJETIVO Y ALCANCES DEL OFICIO PREVENTIVO

La Contraloría General de la República, conforme a sus competencias de control externo, que incluyen el asesoramiento y orientación en temas vinculados con el ordenamiento de control y fiscalización superiores, emite el presente oficio de carácter preventivo, con el propósito de brindar orientaciones generales que contribuyan a la mejora de la gestión pública. En particular, este oficio tiene como objetivo instar a las Administraciones Públicas a adoptar las acciones o medidas adecuadas y necesarias para verificar y asegurar, que las personas servidoras a su cargo no se encuentren sujetas a impedimentos de carácter legal o sancionatorio que afecten el ejercicio de la función pública.

Para ello, resulta imperativo que las autoridades públicas actúen con un alto grado de diligencia, con enfoque preventivo y con absoluta observancia del bloque de legalidad (artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, n.º 6227, en adelante LGAP), sumado a la aplicación de principios como el de eficiencia, eficacia y demás elementos integrantes del buen funcionamiento de los servicios públicos, que sirven para garantizar una correcta gestión jurídico-administrativa. Lo anterior, claro está, sin perjuicio de las atribuciones fiscalizadoras que puede ejercer esta Contraloría General en apego a sus competencias.

II. SANCIONES INHABILITANTES QUE INCIDEN EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Acorde con el propósito antes señalado, conviene recordar -de manera general- la existencia de diversas causales de orden sancionatorio que pueden llegar a limitar o impedir el ejercicio de cargos públicos. A continuación citaremos algunas fuentes generadoras de este tipo de impedimentos, sin pretender un abordaje exhaustivo, sino únicamente con el fin de ilustrar determinados supuestos que ponen de manifiesto, la necesidad de adoptar medidas acordes para garantizar el debido cumplimiento de dichas restricciones sustentadas en el marco jurídico aplicable.

En primer lugar, podemos citar el artículo 72 de la **Ley Orgánica de la Contraloría General de la República** (Ley n.º 7428 del 7 de setiembre de 1994). Esta norma establece que no podrá ser nombrado ni reingresar a un cargo en la Hacienda Pública quien haya cometido un delito o falta grave contra el sistema de fiscalización previsto en dicha ley, contra la propiedad o contra la buena fe en los negocios, prohibición que también alcanza a exservidores que intenten reingresar, aun cuando su relación anterior con la Hacienda Pública haya terminado sin responsabilidad de su parte; así mismo se aplicará la prohibición establecida en esa norma contra el servidor público que haya sido despedido, por haber cometido un delito o falta grave como las citadas. En estos casos, previa observancia del debido proceso, la CGR fijará la duración de la prohibición entre dos y ocho años, y la acción para aplicar esta prohibición prescribirá en el plazo de diez años contado desde la comisión del delito o falta grave.

Es preciso mencionar que la aplicación de esta disposición ha sido avalada por la Sala Constitucional de

la Corte Suprema de Justicia, ratificando su constitucionalidad al señalar que: *“Lo que la norma establece es una presunción de inidoneidad temporal del exfuncionario que mediante despido deja la función pública por haber cometido faltas graves contra el sistema de fiscalización, contra la propiedad o la buena fe de los negocios, o el que haya cometido infracciones penales. La norma veda del cargo de la Hacienda Pública al que haya cometido un acto delictivo o las faltas graves descritas en la norma impugnada, una vez ejercida la potestad disciplinaria”*¹.

Por su parte, el **Código Electoral** (Ley n.º 8765 del 19 de agosto de 2009), también contempla la adopción de medidas de esta naturaleza. Como muestra, el numeral 146 dispone que, cuando las personas funcionarias indicadas en la norma y sometidas a una serie de deberes de neutralidad político-electoral, infrinjan las prohibiciones ahí previstas (que involucran la participación en actividades partidarias, ostentación política o utilización de su cargo o influencia en beneficio de partidos políticos), el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) está facultado para ordenar su destitución e imponerles, además, una inhabilitación para ejercer cargos públicos por un período de entre dos y cuatro años.

Asimismo, conforme a la tipificación de ilícitos electorales que incorpora dicho Código (Título VI, Capítulo I), se enumeran una serie de delitos en esa materia que abarcan diversas conductas, siendo que el numeral 283 dispone: *“Si el autor del delito tipificado en este capítulo es un(a) funcionario(a) público y el delito se comete con ocasión del ejercicio de su cargo o valiéndose de su condición, acarreará la destitución del cargo y se le impondrá, además, la pena de inhabilitación para ejercer cargos públicos por un período de dos a ocho años”*. De forma que, eventualmente, en los supuestos que así corresponda, se podrían establecer en ese ámbito sanciones que conlleven un impedimento temporal para desempeñar funciones públicas.

El **Código Penal** (Ley n.º 4573 del 04 de mayo de 1970) contiene el régimen general de penas atinentes a los diferentes delitos, dentro de las cuales se ubican la inhabilitación absoluta y la especial. La primera, que se extiende de seis meses a doce años, salvo excepción, produce al condenado la pérdida de empleo, cargo o comisiones públicas que ejerza, inclusive el de elección popular o bien, la incapacidad para obtener los respectivos cargos, empleos o comisiones públicas. A su vez, la inhabilitación especial, cuya duración será la misma que la de la inhabilitación absoluta, consistirá en la privación o restricción de uno o más de los derechos o funciones a que se refiere la inhabilitación absoluta (arts. 57 y 58 del Código Penal).

La misma regulación citada incorpora un conjunto numeroso de tipos penales, especialmente los delitos contra los deberes de la función pública, como son: peculado, cohecho, concusión, corrupción agravada, malversación, etc., que pueden conllevar la inhabilitación para ejercer cargos públicos como consecuencia de la condena. A este respecto, el artículo 365 del Código Penal establece que: *“Cuando quien cometiere los delitos contra la autoridad pública, contra la administración de justicia o contra los deberes de la función pública fuere un empleado o funcionario público, quedan los jueces facultados para imponer además de las penas consignadas en cada caso, las de inhabilitación absoluta o especial en el tanto que estimen pertinente, de acuerdo con la gravedad del hecho y dentro de los límites fijados para esta pena”*.

La **Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública** (Ley n.º 8422 del 06 de octubre de 2004), dispone de forma expresa la imposición de penas de inhabilitación (art. 59), y

¹ Ver sentencia de la Sala Constitucional, CSJ. Resolución n.º. 2002-05424 de las 11:10 horas del 31 de mayo de 2002, reiterado en votos posteriores.

literalmente señala que: “A quien incurra en los delitos señalados en esta Ley, además de la pena principal se le podrá inhabilitar para el desempeño de empleo, cargo o comisiones públicas que ejerza, incluso los de elección popular, por un período de uno a diez años. Igual pena podrá imponerse a quienes se tengan como coautores o cómplices de este delito”.

El **Estatuto de Servicio Civil** (Ley n.º 1581 del 30 de mayo de 1953), normativa que desarrolla el numeral 191 constitucional, contempla algunos requisitos de acceso al Régimen del Servicio Civil, que involucran la verificación de aspectos vinculados con las sanciones decretadas en materia penal. Como muestra, el artículo 20 incorpora como requisitos para ingresar al Servicio Civil: “a) *Poseer aptitud moral y física propias para el desempeño del cargo, lo que se comprobará mediante información de vida y costumbres y certificaciones emanadas del Registro Judicial de Delincuentes, de los Archivos Nacionales, del Gabinete de Investigación y del Departamento respectivo del Ministerio de Salubridad Pública*”². También el numeral 55 del citado Estatuto, indica que para ingresar a la carrera docente -entre otros requisitos- se requiere: “3) *Certificado judicial de delincuencia*”.

Asimismo, el artículo 94 (párrafo segundo) del referido Estatuto de Servicio Civil contempla: “Si a juicio de la Dirección General, la remoción del servidor durante el período de prueba obedezca a comisión de falta grave, esta Dependencia queda facultada para fijar, de acuerdo con la gravedad de la falta, el plazo durante el cual es (sic) servidor no podrá ocupar nuevo puesto protegido por el Régimen de Servicio Civil; en este caso se omitirá el trámite comprendido en el Título I de esta ley, que rige para el despido de servidores regulares”. Por consiguiente, la norma estipula la fijación de un impedimento para que el servidor removido en los términos que señala la disposición, pueda ocupar puestos protegidos por el régimen de servicio civil.

De manera más reciente, encontramos la **Ley Marco de Empleo Público** (n.º 10159 del 08 de marzo de 2022), que contempla en su artículo 4, inciso a) el principio de “Estado como patrono único” (igualmente previsto en el artículo 4, inciso a) del Reglamento a dicha ley, Decreto Ejecutivo n.º 43952 del 28 de febrero de 2023), cuyo segundo párrafo -en ambos casos- establece expresamente: “Adicionalmente, conlleva a que las sanciones que generen el despido sin responsabilidad patronal del funcionario en una institución, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, impedirán a cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado contratarlo por un plazo que va de seis meses a dos años”. Dicha norma se complementa con lo previsto en el numeral 20 inciso d) de la misma Ley, que reconoce como causa de cese del empleo público la “sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública”.

Desde otro plano, bajo la figura de un impedimento legal, el numeral 36 de la mencionada Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, establece una condición necesaria para el acceso a cargos públicos, y señala la citada disposición: “Para ejercer un cargo público que origine el deber de declarar la situación patrimonial, será requisito que no exista ninguna declaración jurada pendiente de ser presentada a la Contraloría General de la República. De esta disposición se exceptúan los cargos de elección popular. La infracción a lo dispuesto en esta norma acarreará la nulidad relativa del nombramiento”.³

Por tanto, podemos concluir que el ordenamiento jurídico costarricense contempla un conjunto importante

² Nota consignada en el SINALEVI: “La Sala Constitucional mediante resolución N° 5597, del 22 de octubre de 1996, declaró inconstitucional la interpretación hecha por la Dirección General de Servicio Civil al inciso a) de este artículo “en cuanto implica no tramitar ofertas de servicio ni nombramientos a quienes se encuentren en el período del beneficio de ejecución condicional de la pena”.

³ Téngase en cuenta también el régimen de incompatibilidades que desarrolla la ley n.º 8422. Para tal efecto, recomendamos consultar el [oficio de carácter preventivo n.º 7782 \(DJ-1029\)](#) del 10 de mayo de 2022, emitido por la CGR.

de normas que, desde distintos ámbitos (penal, electoral, hacienda pública y relaciones estatutarias), prevén sanciones e impedimentos legales que limitan o excluyen el acceso y la permanencia en cargos de la función pública.

Estas disposiciones configuran un entramado coherente de inhabilitaciones y requisitos negativos, que operan tanto como consecuencia de la comisión de ilícitos o faltas graves, como condición previa para el nombramiento, y en conjunto buscan asegurar que el ejercicio de la función pública recaiga en personas que satisfagan adecuados estándares de integridad, contando con la necesaria idoneidad ética y jurídica, y reforzando así los principios de probidad, transparencia y responsabilidad en el manejo de la cosa pública.

III. EN CUANTO A LOS MECANISMOS DE TRANSPARENCIA Y VERIFICACIÓN PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO Y EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS SANCIONATORIAS IMPUESTAS

En virtud de los diversos supuestos que pueden dar lugar a sanciones inhabilitantes o impedimentos para el acceso a cargos públicos, resulta esencial que las Administraciones Públicas cuenten con mecanismos eficaces y eficientes que permitan, por una parte, la adecuada publicidad de esta información, en la medida que el ordenamiento lo faculte, atendiendo a su relevancia para la tutela del interés público y, por otra, su incorporación sistemática -en razón de las obligaciones de control interno- dentro de los procesos de verificación del personal a su cargo, como elemento clave para garantizar la legalidad y demás principios que rigen el ejercicio de la función pública.

A continuación enumeramos algunos mecanismos clave que son útiles para este propósito:

- a. El [Sistema de Registro de Sanciones de la Hacienda Pública \(SIRSA\)](#) es el instrumento fundamental establecido por la CGR para centralizar la información derivada de sus potestades sancionatorias⁴. Actualmente este sistema opera bajo la plataforma del Sistema de Registro de Sanciones de la Hacienda Pública, sin embargo, la CGR está en proceso de transformar esta funcionalidad e integrarla al Módulo de Procedimientos Administrativos, a fin de contar con una herramienta clave y modernizada para la Administración y ciudadanía en general.

El objetivo primordial de este sistema es incorporar las sanciones disciplinarias, las declaratorias de responsabilidad civil, y las prohibiciones de ingreso o reingreso a cargos de la Hacienda Pública. Es crucial que estas sanciones hayan sido dictadas por la Contraloría General en el ejercicio de sus funciones y, fundamentalmente, que se encuentren en firme como resultado de sus procedimientos administrativos. Este Registro de Sanciones garantiza la transparencia y el control, al ser un sistema público que puede ser consultado por cualquier interesado a través del sitio web institucional.

Como parte de la información clave registrada se encuentra el nombre y número de identificación de

⁴ Contraloría General de la República. (2022). *Reglamento de Procedimientos Administrativos de la Contraloría General de la República* (Resolución N.º R-DC-00125-2022). Arts. 72 al 81.

la persona sancionada, la sanción específica y su periodo de vigencia, la norma legal que sustenta la sanción, la institución donde se cometió la falta y la responsable de ejecutar la sanción. Es importante mencionar que los registros de sanciones tienen una vigencia de diez años contados a partir de la firmeza del acto sancionatorio, tras lo cual las anotaciones se eliminan de manera automática y permanente del sistema.

El citado reglamento de la CGR establece un deber ineludible para las Administraciones ya que, de previo al nombramiento en un cargo de la Hacienda Pública, los sujetos pasivos de fiscalización están obligados a consultar el mencionado Registro. El propósito de esta consulta es verificar la existencia de prohibiciones que impidan al postulante ocupar el puesto. La norma es taxativa: la omisión de esta consulta y el consecuente nombramiento de una persona con una prohibición vigente generará responsabilidad para quien incurra en dicha falta.

- b. La Ley Marco de Empleo Público establece un [Registro de Inelegibles](#) a través de la plataforma integrada de empleo público, conforme a lo regulado en el artículo 12 de la citada Ley y los artículos 10, 11, 12 y 25 de su Reglamento (Decreto Ejecutivo n.º 43952 del 28 de febrero de 2023).

Dicha plataforma, administrada por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado máximo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y bajo los lineamientos de este, se concibe reglamentariamente como un instrumento tecnológico que integra un registro centralizado de información cualitativa y cuantitativa sobre el empleo público, dentro del cual se prevé expresamente un “registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación”.

La normativa dispone que la información relativa a la inhabilitación debe ser incorporada en la plataforma una vez que la sanción adquiere firmeza, siendo cada institución responsable del ingreso, actualización, modificación y supresión de dichos datos, y establece que los plazos de inelegibilidad se determinan por el órgano competente que impone la sanción, dentro de los límites o plazos taxativos previstos en la correspondiente norma legal que establece la pena, en función de la gravedad de la falta, sin que sea posible crear por vía reglamentaria sanciones de inhabilitación no previstas en la ley.

En todo momento, el tratamiento de estos datos queda sometido al régimen de protección de datos personales de la Ley n.º 8968 y su reglamento, y el artículo 25 del referido Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público explicita que, una vez vencido el plazo de inhabilitación, el registro correspondiente debe eliminarse de la plataforma integrada de empleo público, sin que pueda ser consultado o utilizado en el futuro como antecedente, conforme al derecho al olvido aplicado en materia de inhabilitaciones.

- c. Certificaciones de juzgamiento para fines laborales. La Ley del Registro y Archivo Judiciales (n.º 6723 del 10 de marzo de 1982), contempla la certificación de juzgamientos para fines laborales (art. 11 in fine⁵), la cual es expedida por el Registro Judicial de Delincuentes, dependencia del Poder Judicial. Dichas certificaciones son emitidas en los casos y para los fines propios de cada institución, según lo estipulado en el numeral 13 del citado cuerpo legal.

También resulta relevante mencionar que, de conformidad con el numeral 11 inciso e) de la citada ley, en el caso de delitos contra los deberes de la función pública -entre otros-, el Registro Judicial cancelará los asientos de las personas sentenciadas diez años después de cumplida la condena impuesta; así mismo la certificación para fines laborales, debe incorporar la existencia de los

⁵ Texto reformado por el artículo único de la Ley para Fortalecer el Registro Judicial n.º 10453 del 4 de marzo de 2024.

respectivos juzgamientos vigentes referidos a ese tipo de delitos.

Un aspecto de suma importancia y cuidado es también la verificación de inhabilitaciones que pudieran ser establecidas mediante medidas alternativas dentro del proceso penal conforme a la regulación procesal aplicable o bien, medidas cautelares definidas que impliquen la suspensión en el ejercicio del cargo cuando se le atribuye un delito funcional, tal como lo indica el art. 244 inciso i) del Código Procesal Penal. Todo ello a partir de la diligencia debida que deben llevar a cabo las respectivas instituciones.

En todos esos casos, y cualquier otro que resulte atinente dentro de la lógica expuesta, resulta fundamental la adopción de un enfoque proactivo y preventivo de las Administraciones para procurar (en todos los supuestos) una verificación exhaustiva y adecuada de todos los elementos de información que brinden insumos suficientes para la toma de decisiones.

De igual manera, resulta imprescindible recordar la trascendencia en el cumplimiento de las obligaciones vinculadas con el tratamiento de datos personales y sensibles, conforme a las disposiciones de la Ley n.º 8968 y su reglamento, en consonancia con la tutela de los derechos fundamentales y la jurisprudencia vinculante de la Sala Constitucional a ese respecto.

IV. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto, se concluye lo siguiente:

1. Resulta imperativo que las Administraciones Públicas actúen con un alto grado de diligencia y bajo un enfoque esencialmente preventivo para garantizar la idoneidad comprobada de las personas servidoras, asegurando que quienes ingresan o permanecen en la función pública no se encuentren incurso en impedimentos de carácter legal o sancionatorio. Este deber esencial de transparencia y rendición de cuentas exige establecer controles y procedimientos adecuados que tutelen la Hacienda Pública y resguarden la confianza ciudadana depositada en la gestión administrativa, con absoluta observancia del bloque de legalidad.
2. El ordenamiento jurídico ha configurado un entramado coherente de inhabilitaciones y requisitos negativos que provienen de diversos ámbitos -penal, electoral, de hacienda pública y relaciones estatutarias- y que convergen para limitar o excluir el acceso al servicio público en determinados supuestos. Estas disposiciones no operan de forma aislada, sino que buscan asegurar colectivamente que el ejercicio de la función pública recaiga en personas que satisfagan estándares adecuados de idoneidad ética y jurídica, reforzando así los principios de probidad y transparencia en el manejo de la cosa pública ante la comisión de ilícitos o faltas graves.
3. Para la materialización de estas medidas, constituye un deber ineludible para los sujetos pasivos de fiscalización utilizar los mecanismos de verificación disponibles, como son: la consulta obligatoria al Registro de Sanciones de la Hacienda Pública, el cual a futuro será integrado como un componente especializado dentro del Módulo de Procedimientos Administrativos (MPA) de la CGR y al Registro de Inelegibles de la plataforma integrada de empleo público. No se debe olvidar que la normativa es taxativa al establecer, que la omisión de esta consulta y el consecuente nombramiento de una persona

con una prohibición vigente, generará responsabilidad directa para el funcionario que incurra en dicha falta, dada la necesidad de validar la inexistencia de sanciones que hayan adquirido firmeza.

4. De igual manera, conviene recordar que la gestión pública requiere siempre adoptar una actitud proactiva en la verificación exhaustiva de antecedentes que pueden afectar el ejercicio de un cargo público, empleando medios como las certificaciones de juzgamiento para fines laborales, o bien, comprobar la existencia de posibles medidas cautelares penales que impliquen la suspensión del cargo. En este sentido, las Administraciones deben garantizar -en lo pertinente- la incorporación sistemática de esta información en sus procesos de gestión del recurso humano, asegurando a la vez el tratamiento adecuado de los datos personales. Todo ello en procura de la tutela del interés público para evitar el desempeño de cargos públicos por parte de personas que tengan algún impedimento para tal efecto.

De esta manera, se emite el presente oficio de carácter preventivo y se dispone su comunicación a las autoridades indicadas, con la solicitud de que igualmente se haga del conocimiento de los profesionales que tengan relación directa con los trámites y gestiones mencionadas en cada Administración.

Atentamente,

Luis Diego Ramírez González

Gerente de División
División Jurídica

Hansel E. Arias Ramírez

Gerente Asociado
División Jurídica



LDRG/HAR/gchc.

Ce: Auditorías Internas
Procuraduría de la Ética Pública
Director/a, Dirección General de Servicio Civil, MIDEPLAN.
Jefatura, Registro Judicial de Delincuentes, Poder Judicial.

Ci: Despacho Contralor
Gerencias de División
CGR-ASHP-2025009922

G: 2025005178-3.