

# XVI

## *Referencias de la Procuraduría General de la República sobre dictámenes y opiniones jurídicas relacionados con el tema de la función pública\**

### **C-293-2007 DEL 27/8/2007**

**POTESTAD DE ORGANIZAR LAS DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS. TIPO DE INSTRUMENTO NORMATIVO PARA NORMATR LAS RELACIONES DE TRABAJO. REGLAMENTO AUTÓNOMO DE ORGANIZACIÓN Y DE SERVICIOS .**

El Banco de Costa Rica solicita nuestro criterio en torno al tipo de instrumento normativo que tendría que emitir a efectos de regular las relaciones de servicio del Banco con sus empleados.

Mediante pronunciamiento C-293-2007 del 27 de agosto del 2007, Grettel Rodríguez Fernández, Procuradora Adjunta, da respuesta a la consulta formulada en los siguientes términos:

*“Con base en lo antes expuesto, este Órgano Asesor concluye que el reglamento autónomo de organización o servicios, es el instrumento normativo que ha definido el legislador para que los entes públicos descentralizados se den su régimen interno. En atención a lo expuesto, es éste el instrumento que debe regular las relaciones de empleo en el Banco de Costa Rica, y no el reglamento interior de trabajo.*

Se reconsidera de oficio el dictamen C-034-2005 del 26 de enero del 2005, únicamente en el tanto señala que el reglamento interior de trabajo resulta aplicable a “las relaciones de trabajo de carácter mixto (como ocurre con los trabajadores de las empresas del Estado o en las que se brindan servicios económicos)”, debiendo interpretarse en el sentido explicado en este pronunciamiento.”

\* Fuente: <http://www.pgr.go.cr/scij>

### **C-226-2007 DEL 9/7/2007**

**MOVILIDAD HORIZONTAL. AUXILIO DE CESANTÍA. EXPECTATIVA DE DERECHO. IMPOSIBILIDAD DE REALIZAR PAGOS PARCIALES DEL AUXILIO DE CESANTÍA CUANDO LA RELACIÓN LABORAL CONTINÚA CON EL ESTADO.**

La Presidencia Ejecutiva del Consejo Nacional de Producción nos consulta sobre el “pago de indemnizaciones a los trabajadores del CNP que serían trasladados por movilidad horizontal a otras Instituciones”. . Señala el Consejo Nacional de Producción que el auxilio de cesantía estipulado por la Convención Colectiva es superior al reconocido por el Código de Trabajo, por lo que, en aquellos supuestos en que se realice un traslado horizontal a otra entidad pública, se debería reconocer la diferencia existente entre el monto otorgado por la Convención Colectiva y el otorgado por el Código de Trabajo, de forma que no se afecten los derechos de los trabajadores.

Esta Procuraduría General de la República, mediante pronunciamiento C-226-2007 del 9 de julio del 2007, emitido por Grettel Rodríguez Fernández, Procuradora Adjunta y Berta Eugenia Marín González, Asistente Profesional Jurídico, dieron respuesta a la consulta formulada, concluyendo lo siguiente:

1. *El auxilio de cesantía es una indemnización por terminación del contrato laboral que tiene por finalidad que el empleado pueda satisfacer sus necesidades durante el periodo en que se encuentre cesante.*

2. *El traslado horizontal que se realice a un funcionario con motivo de un proceso de reestructuración, no constituye un rompimiento de la relación laboral que permita el pago del auxilio de cesantía.*
3. *De conformidad con lo preceptuado en el artículo 586 del Código de Trabajo, el funcionario público que ha recibido el pago del auxilio de cesantía se encuentra en la obligación de devolver el dinero recibido cuando continúa trabajando para el Estado.*
4. *El pago parcial del auxilio de cesantía a los funcionarios del Consejo Nacional de Producción no resulta procedente, en atención a lo dispuesto por el artículo 586 del Código de Trabajo y a que la relación laboral en los supuestos de movilidad horizontal no ha concluido.*

## **C-180-2006**

### **EMPLEADO DE CONFIANZA. NOMBRAMIENTO. FUNCIONES. JORNADA DE TRABAJO. PAGO DE JORNADA EXTRAORDINARIA.**

Por oficio número AI-103-05, de fecha 3 de mayo de 2005, solicita: “Según el artículo 1 inciso b) del Decreto Ejecutivo No.29141, ¿Podría el jerarca, ubicar físicamente a los puestos de confianza en órganos adscritos al Ministerio? ; Con respecto a la jornada de trabajo de los servidores de confianza, ¿es aplicable supletoriamente, el artículo 143 del Código de Trabajo?; Pueden los servidores de confianza, devengar tiempo extraordinario, ello porque el artículo 140 del código de Trabajo dispone que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria, no podrá exceder de doce horas?; De acuerdo a los puestos que señala el artículo 4º inciso f), del estatuto del Servicio civil, podría utilizarse un puesto de profesional, director, director general, como asesor del despacho, además de los 10 puestos autorizados?;

En el puesto de confianza (10 cargos, según artículo 4 inciso f del Estatuto del Servicio Civil) debe efectuarse una clasificación de acuerdo a las funciones que se realizan, o sin importar las tareas se puede ubicar a todos los funcionarios como asesores? Es importante aclarar si las personas que realizan tareas de secretaria pueden nombrarse como asesores? ”

El Máster Luis Guillermo Bonilla Herrera , Procurador Adjunto, mediante dictamen C-180-2006, concluye:

(...) En términos muy generales, consideramos que al menos dos obstáculos jurídicos podrían erigirse en contra de la posibilidad de que un Ministro ubique a empleados de confianza subordinados en órganos “adscritos” a su dependencia.

El primero sería que en esa circunstancia indudablemente se diluiría la especial relación de “subordinación directa” que, según el numeral 4 inciso f) del Estatuto de Servicio Civil, caracteriza el vínculo entre aquél empleado y el jerarca que lo nombra, pues las funciones de asesoramiento, por ejemplo, y los servicios personales de secretariado y de chóferes que éstos prestan, son entendidas exclusivamente respecto de aquél jerarca, pues coadyuvan directamente su labor. (...) El segundo obstáculo sería que al no estar prestando efectivamente las funciones propias que caracterizan aquél puesto de confianza, porque no está en directa relación con aquél jerarca, es posible que aquél empleado pueda estar ejerciendo funciones regulares que estricta y exclusivamente deben ser realizadas por el personal regular o de carrera administrativa; lo cual jurídicamente es improcedente. En todo caso, advertimos que habría que analizar detenidamente cada situación en particular, para determinar si las anteriores limitaciones jurídico-conceptuales aplican para desvirtuar, y por ende, invalidar alguna ubicación especial, e incluso discontinua o temporal, del personal subordinado de confianza de los Ministros y Viceministros en órganos adscritos a sus despachos; labor que en todo caso sería del resorte exclusivo de la administración activa y no de este órgano asesor.

(...) basados en una innegable complementariedad o supletoriedad de la legislación laboral común, por demás autorizada en nuestro ordenamiento administrativo (art. 9º.1 de la Ley General de la Administración Pública ), y reconocida, tanto por la jurisprudencia judicial, como por la administrativa, el personal de confianza, como regla de principio, estará sujeto a una jornada ordinaria diaria de hasta doce (12) horas, en los términos del artículo 143 del Código de Trabajo; razón por la cual, el tiempo que exceda ese límite –aún cuando el numeral 140 del Código de Trabajo, lo prohíbe salvo calificadas excepciones- constituye indudablemente trabajo extraordinario, y por consiguiente, en la medida en que se haya laborado efectivamente, debe renumerarse como jornada extraordinaria, en la forma descrita en el numeral 139 del Código de Trabajo. Admitir lo contrario y permitir que la Administración saque provecho de los servicios prestados fuera de la jornada ordinaria especial de éstos empleados, y nos los retribuya, conllevaría no sólo un abuso del derecho, sino también un ejercicio

antisocial de éste (arts. 74 Constitución Política, 1º y 17 del Código de Trabajo y 22 del Código Civil).

(...) al estar sus funciones claramente delimitadas en razón de los requerimientos del cargo, se supone que su número está reducido al mínimo; que en el caso del personal de confianza subordinado a Ministros y Viceministros, lo es en una cantidad que no puede ser mayor de diez (artículo 4, inciso f) del Estatuto de Servicio Civil y resolución N° 7598-94 de las 11:18 horas del 23 de diciembre de 1990, de la Sala Constitucional ). Esto es así, porque se supone que la labor de estos empleados es excepcional, y las demás funciones regulares de los despachos públicos deben ser realizadas por el personal de carrera. Sin embargo, consideramos que es jurídicamente factible, por ejemplo, que un funcionario regular, e incluso interino, nombrado en otro tipo de puesto subordinado, pueda colaborar con el Ministro o Viceministro, asesorándolos; claro está, que no como funcionario de confianza, sino dentro del régimen de servicio civil, en labores propias o relacionadas con su puesto (art. 50, inciso a) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil).

(...) Fuimos claros en señalar que si bien los empleados de confianza no deben acreditar su idoneidad para el cargo por el procedimiento concursal estatutario o de mérito por oposición, porque expresamente están exceptuados de él (art. 3 inciso c) del Estatuto de Servicio Civil), lo cierto es que deberán reunir ciertos requisitos mínimos indispensables para el adecuado desempeño de sus funciones; requisitos mínimos, incluso de preparación académica –caso expreso de los directores y directores generales de Ministerios y oficinas adscritas- y de experiencia, que dependerán de las funciones específicas que conformen el puesto.”

## C-082-2008

### **RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO. RELACIÓN ORGÁNICA. RELACIÓN DE JERARQUÍA. POTESTAD DISCIPLINARIA. ESTADO COMO PATRONO ÚNICO. TRASLADO. EJECUTORIEDAD DE LA SANCIÓN.**

El Ministerio de Ciencia y Tecnología solicita el criterio técnico jurídico de este Órgano Asesor sobre la posibilidad de que el Ministerio bajo su cargo, “*aplique*” una sanción dictada por las autoridades del reparto ministerial donde anteriormente se encontraba destinado un funcionario. Se puntualiza que la consulta comprende los siguientes supuestos: 1) El funcionario ingresó a laborar en el Ministerio con ocasión de una

permuta o un traslado 2) Se trata de un funcionario que tenía un nombramiento interino en el Ministerio de origen, y que fue nombrado en propiedad en el Ministerio de Ciencia y Tecnología. 3) El funcionario fue ascendido en propiedad en el Ministerio de Ciencia y Tecnología.

Esta Procuraduría, en su dictamen C-082-2008, del 14 de marzo de 2008, suscrito por Julio César Mesén Montoya, Procurador de Hacienda, y por Jorge Oviedo Álvarez, Abogado de Procuraduría, arribó a las siguientes conclusiones:

La relación de empleo público se encuentra sometida, durante su subsistencia, a diversas vicisitudes.

Durante la vigencia de la relación el funcionario puede vincularse sucesivamente con diversos órganos de la Administración. Esto en virtud de múltiples causas, por ejemplo: la permuta, la promoción, el descenso, el traslado o la reubicación.

Los cambios en la vinculación orgánica del funcionario, no interrumpen ni extinguen la relación de servicio con la Administración.

La doctrina del Estado como Patrono Único conlleva a que, independientemente de donde se preste el servicio, la relación se mantenga vigente, pues si bien la relación orgánica supone un vínculo con el puesto de trabajo –con importantes consecuencias en orden a la imputación de las conductas administrativas–, ese vínculo está sujeto a alteraciones, ya sean forzadas o voluntarias.

La constitución de la relación de servicio entre el funcionario y la Administración, crea la obligación de servicio que constriñe al funcionario para con la Administración.

La obligación de servicio que vincula al funcionario, acarrea la imposición de deberes funcionariales, particulares y generales. El quebrantamiento de esos deberes conlleva responsabilidad disciplinaria para el funcionario.

La responsabilidad disciplinaria –salvo que haya operado su prescripción– es exigible en tanto subsista la relación de servicio.

La Sala constitucional ha acreditado la posibilidad de que los procedimientos administrativos tendientes a investigar la responsabilidad disciplinaria del funcionario, sobrevivan a la propia relación de servicio.

La responsabilidad disciplinaria es exigible a pesar de que el funcionario se haya trasladado de un órgano a otro, independientemente de la causa de dicho movimiento.

La potestad disciplinaria debe ser ejercida, en tesis de principio, por la misma autoridad jerárquica que tiene el poder de nombrar en el puesto al funcionario.

Sin perjuicio de lo anterior, la potestad disciplinaria es inherente a la condición de Jerarca Administrativo, salvo disposición legal en contrario.

La potestad disciplinaria tiene por fin asegurar el cumplimiento de los deberes funcionales y asegurar al Jerarca el poder de dirección sobre la conducta de la Administración Pública.

El poder disciplinario del Jerarca se ejerce para corregir las faltas de los funcionarios inferiores jerárquicos subordinados a él.

En los casos en que se produzca el traslado de un servidor, la potestad disciplinaria debe ser ejercida por el Jerarca a cuya organización se integra el funcionario.

Ante el traslado del funcionario, su antiguo Jerarca no puede ordenar la ejecución de una sanción dictada con anterioridad. Esto implicaría una intromisión en las competencias asignadas por ley al nuevo Jerarca.

Sin embargo, ante la existencia de una sanción disciplinaria que se presume válidamente dictada, aunque fuese por el antiguo jerarca del funcionario trasladado, las nuevas autoridades jerárquicas están obligadas a ejecutarla, otorgándole efecto útil a la voluntad legítimamente formada de la Administración

El ejercicio de la potestad sancionatoria no es discrecional. Una vez acreditada la falta, el titular de esa potestad no puede decidir si sanciona o no al funcionario. Es un deber del jerarca velar porque sus funcionarios cumplan sus obligaciones estatutarias.

Por regla general, la competencia para ordenar el inicio del procedimiento disciplinario, y para designar su órgano director, pertenece al órgano con los poderes suficientes para tomar la decisión final.

Empero, la búsqueda de eficacia, de eficiencia y de economía procesal, obligan a admitir la posibilidad de que el nuevo Jerarca decida sobre la imposición de una sanción, con base en un informe preparado por un órgano director designado por el Jerarca anterior. Ello,

en los casos en que el procedimiento haya sido abierto antes del traslado del funcionario, y que su etapa de instrucción haya concluido también con anterioridad al traslado.

En el tanto la autoridad jerárquica no constate la existencia de vicios procedimentales de trascendencia, lo propio es conservar las actuaciones realizadas por el órgano director designado por el antiguo jerarca del funcionario.

Sin embargo, el Informe Final del órgano director, no tiene carácter obligatorio para el Jerarca, quien puede apartarse de él.

## C-108-2007

### **APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 586 INCISO B) DEL CÓDIGO DE TRABAJO. NATURALEZA JURIDICA DEL DINERO RETENIDO POR EL TRABAJADOR QUE REINGRESA A LABORAR PARA EL ESTADO.**

**El Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social solicita nuestro criterio en relación con la aplicación del artículo 586 inciso b) del Código de Trabajo. Específicamente se requiere de nuestro criterio en relación con lo siguiente:**

- “1 ¿Cuál es la correcta interpretación que debe darse al artículo 586 inciso b) del Código de Trabajo, que permite el reingreso a la Administración Pública de los servidores públicos a cambio de la devolución de las prestaciones legales pagadas?
- 2 De conformidad con el artículo 586 del Código de Trabajo ¿cuánto tiempo puede permanecer cesante un servidor público para que se opere la ruptura de la relación laboral?
- 3 *¿Qué naturaleza jurídica tienen los salarios a que hace referencia el artículo 586 inciso b) del Código de Trabajo, que corresponden a la suma que se reserva el funcionario de las prestaciones legales por el tiempo que permaneció cesante?*
- 4 En el caso de un servidor público que es cesado y reingresa a la Administración, ¿Debe considerarse dentro del cómputo final del tiempo de servicio el lapso que permaneció cesante y que recibió sumas por concepto de “salario”?

5 ¿Las sumas recibidas por concepto de “salario” que se reserva el funcionario, se rebajarán o afectaran de alguna manera el monto por concepto de auxilio de cesantía, que recibiría el trabajador en caso de ser cesado temporalmente?”

Mediante Criterio C-108-2007 del 10 de abril del 2007, Grettel Rodríguez Fernández da respuesta a la consulta formulada en los siguientes términos:

- 1 *El artículo 586 inciso b) del Código de Trabajo establece el derecho de los trabajadores estatales para que se les reconozca el auxilio de cesantía cuando sea despedido sin justa causa por el Estado, siendo que si es recontratado por el mismo patrono, por mandato legal se encuentra obligado a devolver las sumas recibidas por concepto de auxilio de cesantía, descontando de esas sumas el equivalente a los salarios que hubiera devengado durante el tiempo que estuvo cesante.*
- 2 *De lo anterior se colige que el presupuesto de hecho para que se pueda realizar el pago del auxilio de cesantía, es que el trabajador se encuentre efectivamente desempleado por parte del Estado, por lo que si esa condición no se da o desaparece, debe entenderse que desaparece el supuesto de hecho que permitía el pago del auxilio de cesantía.*
- 3 *Este artículo resulta de aplicación a todos los trabajadores del Estado y sus instituciones, según la definición que de tales trabajadores realiza el artículo 585 del Código de Trabajo.*
- 4 *El artículo 586 inciso b) bajo análisis, parte del supuesto de que se ha producido un rompimiento de la relación de empleo público con responsabilidad patronal, única hipótesis en la que es posible considerar que se ha generado el derecho al pago del auxilio de cesantía, por lo que necesariamente debemos considerar que si el trabajador reingresa al servicio del Estado, estaríamos en presencia de una nueva relación de empleo. Al rompimiento de esta segunda relación de empleo, el servidor tendrá derecho a que se le pague el auxilio de cesantía únicamente*

*si las normas que regulan esta segunda relación permiten dicho pago, por lo que necesariamente deberán revisarse estas normas para poder resolver cada caso concreto.*

5 *El dinero que el trabajador retenga que “representen los salarios que habían devengado durante el término que permanecieron cesantes”, tiene la naturaleza de la indemnización por despido injustificado y no la condición de salario propiamente dicha*

## **C-011-2007**

### **RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. SUPUESTO EN QUE PRESCRIBEN LAS DIFERENCIAS DE LOS AUMENTOS ANUALES. TEORÍA DEL ESTADO COMO PATRONO ÚNICO.**

El señor José María Guevara Navarrete, Alcalde Municipal de Carrillo, consulta mediante Oficio ALC. MUN. 274-2006, de 06 de diciembre del 2006, respecto de la retroactividad del reconocimiento de anualidades de funcionarios públicos, que laboraron años en instituciones del Estado, y que tiempo después de ingresar a laborar en la Municipalidad, pretenden que se les reconozcan las anualidades de forma retroactiva.

La Msc. Luz Marina Gutiérrez Porras, Procuradora B, previo estudio al respecto, concluye:

*“En virtud de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública –reformado por Ley No. 6835 de 22 de diciembre de 1982-, y 602 del Código de Trabajo, así como la jurisprudencia y doctrina que los informan, los funcionarios que han venido prestando de forma ininterrumpida sus servicios en cualquiera de las instituciones que conforman el Sector Público, -incluso a la Municipalidad-, se les debe reconocer todo el tiempo laborado en ellas, así como los aumentos anuales correspondientes, sin que pueda entenderse, bajo ningún concepto, que alguna de esas diferencias salariales pueda encontrarse prescrita.*

*A contrario sensu, si ha corrido el plazo estipulado en el artículo 602 del Código de Trabajo, -computado a partir de la fecha del cese o dejación del puesto- sin que hubiese el funcionario reclamado oportunamente los aumentos anuales correspondientes, éstas se*

encontrarían prescritas, aún cuando se le haya reconocido la antigüedad laborada en la anterior o anteriores instituciones que conforman el Sector Público.”

## C-269-2006

### **DERECHO DE LAS VACACIONES. TIEMPO ÚTIL PARA EL CÁLCULO DE LAS VACACIONES. COMPENSACIÓN ECONÓMICA. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL SE DEBE DISFRUTAR DE LAS VACACIONES. TEORÍA DEL ESTADO COMO PATRONO ÚNICO. SALARIOS A TOMAR EN CUENTA PARA EL CÁLCULO DE LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS OPORTUNAMENTE.**

Mediante Oficio No. 13-03-06 de 6 de marzo del 2006, el Auditor Interno de la Defensoría de los Habitantes, solicita el criterio técnico jurídico acerca de varias interrogantes relacionadas con el derecho vacacional.

Previo estudio al respecto y a través del Dictamen C-269-2006 de 4 de julio del 2006, la MSc. Luz Marina Gutiérrez Porras, concluye en su orden, lo siguiente:

- 1 A tenor de los artículos 59 constitucional y 153 del Código de Trabajo –*norma ésta que suple al ordenamiento estatutario en lo correspondiente*– así como toda la doctrina en torno al tópico de estudio, es que este Órgano Consultor de la Administración Pública, concluye en este aparte, que el tiempo acumulado en otras instituciones públicas para el disfrute real de las vacaciones, debe ser tomado en cuenta en el lugar en donde la persona se trasladará, dado que continúa prestando sus servicios dentro del mismo sector patronal.

No obstante ello, y con base en el Dictamen C-229-2002 de 05 de septiembre de 2002, se puede señalar que, a tenor de ausencia de norma legal que lo regule, se podría recurrir a una solución práctica y de orden presupuestario, en aquellos supuestos en donde existen saldos de vacaciones, en tanto la institución de origen opte por cancelarlas, en virtud de que las personas no las han podido disfrutar, a fin de no trasladar el costo al componente administrativo en donde

prestarán sus servicios; toda vez que al final de cuentas, constituye un obligación económica derivada de la relación de servicio entre el funcionario y la institución anterior, aprobada por ley en su oportunidad.

- 2 En plena concordancia con el numeral 153 del Código de Trabajo, el vigente párrafo primero del artículo 29 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, establece también que: “ *Para obtener derecho a la vacación anual, es necesario que el servidor haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas...*” Por lo que en tales términos, no se podría exigir el disfrute de ese beneficio si el funcionario no ha cumplido con los presupuestos de rigor que así lo permita. De lo contrario, y al menos en lo que atañe al régimen de empleo público, se quebrantaría el principio de legalidad que rige todas las actuaciones de la Administración Pública, a tenor de los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública.

Diferente es cuando se termina o cesa la relación de servicio con la Administración Pública, en cuyo caso el artículo 153 en referencia, y numeral 29 del Reglamento recién citado, establecen que, si por cualquier causa el servidor no completara dicho período por terminación de su relación de trabajo, tendría derecho a vacaciones proporcionales, de acuerdo con la escala porcentual que la norma reglamentaria dispone para ese efecto.

- 3 De conformidad con el artículo 157 del Código de Trabajo, y 31 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, los salarios - ordinarios y extraordinarios- a tomar en cuenta para el pago de las vacaciones no disfrutadas por un funcionario o empleado en el momento legal oportuno, son los devengados durante las respectivas cincuenta semanas de la relación de servicio, contados a partir del momento en que surge el derecho vacacional; por lo que no es jurídicamente posible calcularlas sobre un promedio de salarios que percibiera en otros períodos diferentes.”

## C-335-2007

### PODER JUDICIAL. RÉGIMEN DE PENSIONES DEL PODER JUDICIAL. CAUSALES DE CADUCIDAD DEL DERECHO A LA PENSIÓN. DERECHO DE DEFENSA. DEBIDO PROCESO. PROCEDIMIENTO PREVIO A LA DECLARATORIA DE CADUCIDAD.

El Director Ejecutivo del Poder Judicial solicita reconsiderar nuestro dictamen C-137-2006, del 3 de abril de 2006. En ese dictamen se sostuvo que el acto mediante el cual se ordena suspender el disfrute de una pensión del régimen del Poder Judicial (cuando se verifique que el beneficiario, aparte de la pensión, recibe un salario del Estado), “... *deberá ir precedido de un procedimiento administrativo ordinario, en el que se observen los principios y las garantías del debido proceso, y que se haya brindado audiencia a todas las partes involucradas*”. (El subrayado es nuestro).

Esta Procuraduría, mediante su dictamen C-335-2007 de 19 de setiembre de 2007, suscrito por Julio César Mesén Montoya, Procurador de Hacienda, resolvió que de previo a suspender el disfrute del derecho a la pensión con base en la causal dispuesta en el artículo 234, párrafo primero, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, deberá otorgarse audiencia al interesado, por un plazo mínimo de cinco días, a efecto de que alegue lo que considere procedente.

Si de esa audiencia surge alguna duda razonable acerca de la procedencia de aplicar la causal de suspensión al caso concreto, deberá abrirse un procedimiento administrativo ordinario, a efecto de brindar al interesado mayor oportunidad para ejercer su derecho de defensa. Se aclara en esos términos el dictamen C-137-2006 del 3 de abril de 2006.