

GAF-1148-2018

GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS. San José, a las ocho horas, cincuenta y cuatro minutos, del ocho de agosto de dos mil dieciocho.

Conoce esta Gerencia la recomendación unánime vertida por la Junta de Relaciones Laborales dentro del procedimiento administrativo disciplinario incoado contra el señor **STEVEN GONZÁLEZ CORTÉS** portador de la cédula de identidad número: uno – un mil ciento cincuenta y siete – cuatrocientos once, en su condición de ex funcionario de la Refinería Costarricense de Petróleo Sociedad Anónima; procedimiento disciplinario que se tramita pese a la renuncia del trabajador de conformidad con lo que al efecto establece el numeral 685, del Código de Trabajo y que inició mediante traslado de cargos, que consta en resolución de las quince horas del veinte de diciembre de dos mil diecisiete, emitida por el licenciado Fernando Mora Rojas, en su calidad de Órgano Director del procedimiento disciplinario, y

RESULTANDO:

I.- Que a través de oficio AEP-1191-2017, de fecha 06 de abril de 2017, suscrito por la señora Tatiana Gutiérrez Delgado, Procuradora, de la Procuraduría de la Ética Pública, de la Procuraduría General de la República, remitió a la señora María Gabriela Montes de Oca Rodríguez, Gerente General de ese entonces, el Informe N° AEP-INF-022-2017, de las ocho horas cincuenta y dos minutos, del seis de diciembre de dos mil dieciocho, mediante el cual se recomendó a la Administración Superior tomar las medidas correspondientes para establecer la responsabilidad administrativa del señor Steven González Cortés, por la aparente infracción al deber de probidad que con la emisión del oficio DRH-0717-2017, de fecha 02 de noviembre de 2017, por parte del señor González Cortés (ver folios del 506 al 523, del tomo I, del expediente administrativo).

II.- Que para tramitar el proceso disciplinario contra el señor Steven González Cortés, se realizó una contratación directa de un profesional en derecho externo que recayó en el licenciado Fernando Mora Rojas (ver folios del 542 al 547, del tomo I, del expediente administrativo).

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 2

III.- Que mediante resolución de las quince horas del veinte de diciembre de dos mil diecisiete, emitido por el licenciado Fernando Mora Rojas, en su calidad de Órgano Director del procedimiento disciplinario, se emitió el traslado de cargos correspondiente que fue notificado en forma personal al señor González Cortés a las once horas diez minutos del veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete (ver folios del 553 al 570, del tomo I, del expediente administrativo).

IV.- Que inconforme con lo resuelto por el Órgano Director del procedimiento administrativo disciplinario, el señor Steven González Cortés formuló los recursos ordinarios de revocatoria y de apelación, así como un incidente de nulidad concomitante contra el traslado de cargos (ver folios del 573 al 578, del tomo I, del expediente administrativo).

V.- Que mediante resolución de las quince horas del cinco de enero de dos mil dieciocho, el licenciado Fernando Mora Rojas, en su condición de Órgano Director rechazó por el fondo el recurso de revocatoria, así como el incidente de nulidad presentados y elevó el recurso de apelación formulado subsidiariamente para que fuera conocido, analizado y resuelto por la señora Gerente General María Gabriela Montes de Oca Rodríguez y otorgó a la parte investigada tres días para hacer valer sus derechos ante la instancia de alzada (ver folios del 590 al 597 y 600, del tomo II, del expediente administrativo).

VI.- Que a través de oficio de fecha 10 de enero de 2018, el señor Steven González Cortés expresó agravios ante la Gerencia General rechazando los cargos imputados y solicitando el archivo definitivo del proceso sancionatorio incoado en su contra y su absolutoria de toda pena y responsabilidad (ver folios del 607 al 625, del tomo II, del expediente administrativo).

VII.- Que mediante resolución de las dieciséis horas del treinta de enero de dos mil dieciocho, la señora Gerente General, en aquella oportunidad, María Gabriela Montes de Oca Rodríguez declaró sin lugar el recurso de apelación y el incidente de nulidad concomitante presentados por el señor González Cortés y ordenó la continuación del proceso disciplinario (ver folios del 905 al 910, del tomo II, del expediente administrativo).

Seguridad energética para Costa Rica

VIII.- Que la señora Gerente General emitió el acto final de este procedimiento sancionatorio, a través de resolución de las trece horas, del veintidós de marzo de dos mil dieciocho teniendo por comprobada una falta grave por parte del señor Steven González Cortés, así como una violación al deber de probidad contemplado en el numeral 3, de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, por lo que ordenó el despido sin responsabilidad patronal del investigado, de acuerdo con lo que señala el ordinal 4, del mismo cuerpo normativo (ver folios del 1077 al 1121, del tomo II, del expediente administrativo).

IX.- Que inconforme con lo resuelto por la señora Gerente General, el señor Steven González Cortés formuló recurso de apelación, así como un incidente de nulidad concomitante contra el acto final, por haberse dictado sin previo traslado a la Junta de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo que al efecto establece el numeral 50, de la Convención Colectiva de trabajo y por haber sido redactado y fundamentado el acto final por el propio Órgano Director, así como por considerar que no existían elementos de prueba para determinar su culpabilidad (ver folios del 1125 al 1136, del tomo II, del expediente administrativo).

X.- Que la apelación fue elevada a la Presidencia de la Empresa, no obstante la señora Presidente de ese entonces se abstuvo de conocer la apelación presentada y a través de oficio P-0176-2018, de fecha 12 de abril de 2018, la elevó a conocimiento de la Junta Directiva para su análisis y resolución (ver folios del 1140 al 1144, 1153 y 1154, del tomo II, del expediente administrativo).

XI.- Que la Junta Directiva de la Empresa, mediante acuerdo de la Sesión Ordinaria N° 5025-231, artículo 6.1, celebrada el lunes 16 de abril de 2018, solicitó a la Asesoría Jurídica de la Empresa emitir un pronunciamiento con respecto al recurso de apelación presentado por el señor González Cortés; mismo que fue vertido a través de oficio P-AJ-0418-2018, de fecha 23 de abril de 2018, indicándose que debía declararse nulo el acto final dictado por la señora Gerente General. Que debía solicitársele al Órgano Director presentar un informe final a la Gerencia General que contuviera conclusiones y recomendaciones para que sea remitido a la Junta de Relaciones Laborales. Continuar con el proceso disciplinario a partir de la emisión del informe final y su remisión a la Junta de Relaciones Laborales y ordenar a la Gerencia

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 4

de Administración y Finanzas dictar el nuevo acto final de acuerdo con lo que señala el artículo 129, de la Convención Colectiva (ver folios del 1155 al 1162, del tomo II, del expediente administrativo).

XII.- Que la Junta Directiva de la Empresa acogió en todos sus extremos el criterio emitido por la Asesoría Jurídica mediante acuerdo de la Sesión Ordinaria N° 5026-232, artículo 10, celebrada el lunes 23 de abril de 2018; acuerdo que fue comunicado a la señora Gerente General mediante oficio JD-0083-2018, de fecha 26 de abril de 2018 (ver folios del 1163 al 1181, del tomo II, del expediente administrativo).

XIII.- Que el licenciado Fernando Mora Rojas, en su condición de Órgano Director rindió el informe final del proceso disciplinario tramitado, a través de memorial de fecha 04 de mayo de 2018, mediante el cual concluyó que efectivamente el señor Steven González Cortés había violentado el deber de probidad con la emisión del oficio DRH-0717-2017, de fecha 02 de noviembre de 2017, razón por la cual recomendó la aplicación de la sanción establecida en el ordinal 4, de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en el Función Pública, sea la separación del cargo sin responsabilidad para el Estado (ver folios del 1219 al 1272, del tomo II, del expediente administrativo).

XIV.- Que el señor Steven González Cortés recusó al Órgano Director del procedimiento disciplinario y solicitó la nulidad de sus actuaciones con posterioridad a la declaratoria de nulidad del acto final por parte de la Junta Directiva, mediante escrito de fecha 09 de mayo de 2018. No obstante dicha recusación y nulidad fueron rechazadas a través de resolución GAF-0602-2018, de las ocho horas trece minutos del catorce de mayo de dos mil dieciocho, por cuanto no existía motivo alguna de recusación contra el Órgano Director y pese a que se le indicó expresamente al señor González Cortés que contra esta resolución procedían los recursos ordinarios de revocatoria y de apelación, el investigado omitió presentarlos (ver folios del 1210 al 1214, 1279 al 1286, del tomo II, del expediente administrativo).

XV.- Que el señor Steven González Cortés formuló ante la Junta de Relaciones Laborales sendas excepciones de falta de competencia y de falta de interés actual por considerar que como ya no laboraba para la Refinadora Costarricense de Petróleo Sociedad Anónima el proceso disciplinario incoado en su contra debía ser archivado.

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 5

Sin embargo, la Junta de Relaciones Laborales, por unanimidad, rechazó la solicitud de archivo planteada por la parte investigada con fundamento en que como órgano bipartito que emite únicamente recomendaciones a la Administración no tiene competencia para resolver excepciones de fondo (ver folios del 1296 al 1300, del tomo II, del expediente administrativo).

XVI.- Que mediante **Transcripción de Acuerdo GAF-JRL-0115-2018**, de fecha 16 de julio de 2018, recibida en la Gerencia de Administración y Finanzas el 01 de agosto de 2018, la Junta de Relaciones Laborales remitió a esta dependencia administrativa, la posición unánime, adoptada en la Sesión Ordinaria N° 011-2018, Artículo Tercero, Inciso C3), celebrada el jueves 12 de julio de 2018, en torno al procedimiento administrativo disciplinario abierto en contra del señor Steven González Cortés por violación al deber de probidad, a través de la cual se acogió el informe final presentado por el Órgano Director, de acuerdo con el cual se recomienda la separación del cargo sin responsabilidad patronal del señor González Cortés.

XVII.- Que pese a que el señor González Cortés ya no labora para la Refinadora Costarricense de Petróleo Sociedad Anónima, en virtud de la renuncia expresa presentada ante esta Gerencia el 18 de julio de 2018, de acuerdo con lo que consigna el numeral 685, del Código de Trabajo, aplicable supletoriamente en esta empresa estatal, por imperativo del ordinal 6, de la Convención Colectiva, los procesos administrativos disciplinarios pendientes contra un servidor público que renuncie o se jubile deberán continuar y se suspenderá el pago de la cesantía que pudiera corresponderle, la cual solo se hará efectiva cuando se declare la improcedencia del despido sin responsabilidad para la parte empleadora.

XVIII.- Que conforme al Artículo 129, de la Convención Colectiva de Trabajo, homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante **Resolución DRT-281-2016**, de las catorce horas, del 08 de julio, de 2016, se designó al suscrito Gerente de Administración y Finanzas, como el órgano administrativo decisor competente para el conocimiento y resolución de todas las recomendaciones vertidas por la Junta de Relaciones Laborales en relación con los asuntos que ventila la Empresa en materia laboral, disciplinaria, de clasificación y de seguridad.

Seguridad energética para Costa Rica

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Sobre los hechos probados. Para la resolución del caso que nos ocupa se tienen como demostrados los hechos siguientes:

1.- Que el señor Steven González Cortés laboró para la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. desde el 6 de noviembre de 2001 hasta el 30 de junio de 2014, siendo su último cargo “profesional bachiller de programación y control de existencia, en área de programación y control de existencias” (ver constancia de 12 de junio de 2014 y oficio 2601-0179-2014 de 25 de junio de 2014, que otorga permiso sin goce de salario, visibles a folios 927 y 932, respectivamente, del expediente administrativo).

2.- Que el señor Steven González Cortés obtuvo el grado académico de Bachiller Universitario en Administración de Empresas el 27 de octubre de 2010 y el grado académico de Licenciatura en Administración de Empresas con Énfasis en Administración Financiera el 11 de junio de 2014 y fue incorporado al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica el 23 de junio de 2014 (ver folios 484, 486 y 487 del expediente).

3.- Que a partir del 1 de julio de 2014, el señor Steven González Cortés fue nombrado interinamente en el puesto de asesor ejecutivo de la Presidencia de RECOPE Sociedad Anónima, ocupando la plaza 0076 (ver folios 921 al 942, así como folio 198 en cuanto a fecha de ingreso a RECOPE, todos del expediente administrativo).

4.- Que en el Manual Descriptivo de Puestos de RECOPE S.A., se establece, como condición especial para ese puesto, en cuanto a experiencia la siguiente: “(...) de más de cinco años a ocho años de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el área de especialidad del puesto.”

5.- Que para ese nombramiento, el Departamento Gestión del Talento Humano realizó el estudio técnico de fecha 26 de junio de 2014, a cargo de la licenciada Hazel Daniels Barquero, siendo revisado por el licenciado Alvin Edwards Holder y aprobado por el suscrito Gerente de Administración y Finanzas. Que en ese estudio, la analista advirtió expresamente como dato “importante” que “este puesto es de libre nombramiento y

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 7

remoción de acuerdo con el artículo número 4 de la Convención Colectiva vigente” (ver folios 922 y 923, del expediente administrativo).

6.- Que las pruebas, referencias y documentos que la analista tuvo a la vista para fundamentar su opinión son: a) Los títulos académicos de bachillerato y licenciatura universitaria; b) El título de incorporación al colegio profesional correspondiente; c) La constancia de nómina de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. N° 048902-33574-2014, de 12 de junio de 2014, que hace constar que el señor Steven González Cortés trabajó en esa empresa desde el 6 de noviembre de 2001 y que *“en la actualidad desempeña el cargo de profesional bachiller de programación y control de existencia, en área de programación y control de existencias”*; d) El oficio 2601-0179-2014 de 25 de junio de 2014, de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. que comunica que al señor González Cortés se le otorgó un permiso sin goce de salario por 4 años a partir del *“1 de julio de 2014 y hasta el 8 de mayo de 2018 inclusive.”* (ver folios del 920 al 942 del expediente administrativo).

7.- Que el estudio técnico no verificó el cumplimiento de la *“experiencia relacionada”* del candidato para el puesto, porque el mismo es de libre nombramiento y remoción. Así lo explicó la analista en su declaración en la audiencia, cuando explicó: *“... cuando nosotros hacemos un estudio de este tipo de plazas, que son de asesor de la Presidencia o Asesor Ejecutivo, nosotros no determinamos el tipo de actividades que realiza, sino nosotros nos enfocamos en que tenga experiencia laboral y que cumpla con el requisito académico en este caso, porque, vuelvo a repetirlo, esta plaza es de libre nombramiento y remoción, o sea, si la persona ha trabajado, independiente de que si es profesional o no, si ha laborado yo le tomo la experiencia laboral para este tipo de nombramiento, de acuerdo a lo que dice la Convención Colectiva en su momento, en el Artículo 4. Entonces, en mi análisis no puede ir tan detallado porque esas plazas no las cubre la Convención Colectiva.”* (ver transcripción a folio 1021 del expediente administrativo).

8.- Que el 21 de junio de 2017, se recibe en el Área de Gestión del Talento Humano la solicitud de trámite N° 2017-0011508, de fecha 20 de junio de 2017, en la que el suscrito solicita el nombramiento interino del señor Steven González Cortés como Director del Área de Recursos Humanos, plaza 0050; que ese mismo día el licenciado Luis Diego Monge Marín emite el estudio técnico correspondiente, en el que concluye que *“el funcionario Steven González Cortés cumple con la totalidad de los requisitos*

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 8

estipulados en el Manual Descriptivo de Puestos vigente, para optar por el puesto de Director de Área, plaza 0050, en la Dirección de Recursos Humanos, por lo que técnicamente se recomienda su nombramiento de manera interina.” (ver folios del 188 a 198 del expediente administrativo).

9.- Que para el estudio técnico, el analista Monge Marín tuvo en cuenta los siguientes documentos: a) Los títulos académicos de bachillerato y licenciatura universitaria del señor Steven González Cortés. b) La recomendación de la jefatura solicitante, oficio GAF-0719-2017, de 20 de junio de 2017, firmado por el suscrito Gerente. c) La constancia de nómina de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. N° 048902-33574-2101 (sic, aunque debe ser 048902-33574-2014), de 12 de junio de 2014, en la que se hace constar que el señor Steven González Cortés trabajó en esa empresa desde el 6 de noviembre de 2001 y que su último cargo fue como *“profesional bachiller de programación y control de existencia, en área de programación y control de existencias”*. d) El oficio 2601-0696-2016 de *“2016-08-04”*, emitido por Alfonso Peña Cedeño, Jefe de la Unidad de Talento Humano de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. en donde certifica, en relación con don Steven González, la fecha de ingreso, el puesto desempeñado y las funciones desempeñadas (ver folios del 179 al 198, del expediente administrativo).

10.- Que en el estudio técnico (folios 194 al 198 del expediente), el analista Monge Marín hace las siguientes comprobaciones y consideraciones:

- a. En cuanto a experiencia interna, aplica como válida la correspondiente al desempeño como “Asesor Ejecutivo” que es de “dos años, once meses y 21 días” y la define como *“sí cumple”*
- b. En cuanto a experiencia externa, aplica como válida la correspondiente a todo el período que Steven González trabajó en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. y afirma *“más de 12 años en la CNFL donde desempeñó un cargo profesional”*.
- c. Al analizar la recomendación emitida por el suscrito Gerente de Administración y Finanzas, en donde se describen las funciones realizadas por el señor González Cortés como Asesor Ejecutivo de la Presidencia, el analista acoge tales recomendaciones, porque las considera *“congruentes con las labores de planeación, organización, coordinación, dirección y control de los procesos y actividades técnicas administrativas y profesionales para un cargo de Director de Área.”* (el subrayado no es del original, ver folio 196, del expediente administrativo).

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 9

d. Al analizar la experiencia relativa a las funciones realizadas en la CNFL, el analista concluye que *“existen similitudes de las funciones profesionales realizadas por el señor Steven González Cortés de conformidad con el oficio 2601-0696-2016, emitido por la Unidad de Talento Humano de la CNFL y las funciones que se puntualizan en el puesto para Director de Área de acuerdo con el Manual Descriptivo de Puestos de la Empresa.”* Pero con mayor precisión, el analista afirma, que *“es fundamental destacar que otra de las funciones que realiza el Lic. Steven González Cortés en la CNFL es la de sustituir a la jefatura y a otros funcionarios de mayor nivel en ausencia de éstos.”* (ver folio 196 citado) No se aporta prueba alguna, ni consta en ninguna parte, que lo haya hecho.

e. Es relevante anotar que, en su estudio técnico, el analista advierte que *“de conformidad con el artículo 4, de la Convención Colectiva de Trabajo, el puesto de Director de Área se considera como de libre nombramiento y remoción, por lo que el funcionario nombrado en el mismo, deberá someterse a un proceso de concurso interno antes de adquirir la estabilidad en el cargo.”* (ver folio 196 citado).

f. Que el estudio técnico fue firmado únicamente por el licenciado Luis Diego Monge Marín (como analista) y por el suscrito Gerente de Administración y Finanzas, a quien me correspondió aprobarlo como superior jerárquico de la Dirección de Recursos Humanos. (ver folio 196 del expediente administrativo y declaración de mi persona en donde afirmo que el Jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano, licenciado Alvin Edwards Holder, nunca se pronunció acerca del cumplimiento de los requisitos para el nombramiento del señor González Cortés, folio 1033 del expediente administrativo. Ver también oficio GTH-0665-2017 de 21 de junio de 2017, en que se ordena trasladar el estudio directamente al suscrito Gerente de Administración y Finanzas para su aprobación).

11.- Que el señor Steven González Cortés fue nombrado interinamente como Director de Recursos Humanos a partir del 22 de junio de 2017 y, para ese puesto, el Manual Descriptivo de Puestos establece como condición de experiencia: *“más de ocho años de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el área de especialidad del puesto.”* (ver folio 198, del expediente administrativo).

12.- Que el 30 de octubre de 2017, el Departamento de Gestión del Talento Humano abre el Concurso Interno N° 085-2017, para llenar, en propiedad, el puesto de Director de Área de Recursos Humanos, plaza 050, señalando que la recepción de solicitudes se cierra el 14 de noviembre de 2017. En ese concurso, entre los requisitos de

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 10

participación, se establece, en cuanto a experiencia, “Más de ocho años de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el área de especialidad del puesto.” (ver folio 477, del expediente administrativo).

13.- Mediante mensaje enviado por correo electrónico el 31 de octubre de 2017, el señor Steven González Cortés solicita que se le “considere como participante en el Concurso Interno #085-2017”; y a continuación agrega:

“Dicho concurso se promueve para ocupar en propiedad la plaza #050 en la que en la actualidad me encuentro nombrado interinamente como Director de Área en la Dirección de Recursos Humanos”

“Para ocupar ese puesto interinamente, se realizó el estudio técnico correspondiente por parte del Departamento de Gestión del Talento Humano, donde se comprobó que cuento con los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos vigente para este cargo”

“Dado que se trata del puesto de Director de Recursos Humanos, según lo establecido en el procedimiento AF-05-02-015 y para evitar potenciales conflictos de interés, me abstengo de conocer cualquier aspecto sobre el concurso interno #085-2017 y las funciones que me corresponderían atender en este proceso, las deberá asumir el señor Gerente de Administración y Finanzas.” (el subrayado no corresponde al texto original, ver folios 481 y 482, del expediente administrativo).

14.- Que el día 2 de noviembre de 2017, el señor Steven González Cortés emitió el oficio DRH-0717-2017, dirigido a la señora Maribel Solano León, Jefa del Departamento de Gestión del Talento Humano, en el que resuelve una discordancia sobre la interpretación del requisito de “experiencia relacionada” y al efecto dispone textualmente:

“Resolución sobre experiencia relacionada

“El Manual para la Contratación y Promoción del Personal AF-01-12-018 (versión 4 aprobada el 31 de julio de 2017), indica en el punto 3.28 la siguiente definición de experiencia relacionada:

“3.28. Experiencia Relacionada: Es la adquirida en el ejercicio de labores que tengan funciones similares a las del cargo a ocupar”.

“Por su parte, las Bases de Selección establecidas en el anexo #2 del mismo Manual, reconocen para los puestos de Profesional 2 y superiores, únicamente la experiencia

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 11

en labores profesionales; mientras que el Manual Descriptivo de Puestos vigente establece como requisitos para dichos puestos una determinada cantidad de años de experiencia "... en la ejecución de labores relacionadas con el área de especialidad del puesto".

"Ante esta discordancia entre lo establecido en las Bases de Selección y el Manual Descriptivo de Puestos, se debe indicar que el Manual Descriptivo de Puestos es una norma superior al Manual para la Contratación y Promoción del Personal y los procedimientos internos de la Dirección de Recursos Humanos, por lo que prevalece sobre éstos.

"Por lo tanto, en lo sucesivo para determinar si un candidato cumple o no con el requisito de admisibilidad de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el área de especialidad del puesto; se debe reconocer, para los puestos de Profesional 1ª y superiores, la experiencia adquirida en los puestos cuyo requisito de formación académica sea diplomado o 75% de los créditos aprobados para el plan de estudios de bachillerato de una carrera universitaria en alguna disciplina profesional afín al puesto, siempre que el área de especialización académica del puesto ejercido sea equivalente con aquella del puesto que se aspira a ocupar."

"Dicho reconocimiento solamente se considera para aprobar el requisito de admisibilidad. Sin embargo, para la sumatoria de los factores indicados en las Bases de Selección, se deberá aplicar lo allí dispuesto mientras se encuentre vigente; de manera tal que en el caso del cargo de Profesional 1ª dicha experiencia se considera como tipo B, para optar por el puesto de Profesional 1B corresponde experiencia tipo C, y para los puestos de Profesional 2 y superiores solamente se toma en cuenta para dar por cumplido el requisito de admisibilidad, sin que se otorgue puntuación alguna.

"De esta manera, se acta lo establecido en el Manual Descriptivo de Puestos y a la vez se otorga un puntaje superior a la experiencia profesional respecto de la experiencia relacionada.

"No omito mencionar que en los próximos meses se solicitará una modificación parcial al manual de estos puestos, con el objetivo de ajustar el requisito de experiencia a lo establecido en el Manual de Clases Anchas de la Dirección General del Servicio Civil, dado que los salarios base de los puestos profesionales están ajustados a dicha normativa." (el subrayado no corresponde al texto original).

Seguridad energética para Costa Rica

15.- Que el criterio establecido por el señor Steven González Cortés fue aplicado por el Departamento de Gestión del Talento Humano a los estudios técnicos futuros (ver declaración de Maribel Solano León, a folio 1046 y folios del 647 al 650, del expediente administrativo, que corresponde al estudio técnico realizado a la señora Lady Méndez Ramírez y aportado como prueba por el señor Steven González, Anexo 3 del recurso de apelación contra la resolución de inicio.)

16.- Que el Manual Descriptivo de Puestos y las Bases de Selección, en cuanto a experiencia, establecen los mismos requisitos, a saber:

- a) Licenciatura en alguna disciplina profesional afín al puesto (Carrera del Área de Ciencias Económicas)
- b) Más de ocho años de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el área de especialidad del puesto.
- c) Incorporado al Colegio Profesional respectivo.

17.- Que el Manual para la Contratación y Promoción del Personal de RECOPE, define "experiencia relacionada" como "la adquirida en el ejercicio de labores que tengan **funciones similares a las del cargo a ocupar**" y para el Director de Recursos Humanos, el Manual Descriptivo de Puestos establece las siguientes funciones específicas:

- a.- Dirigir el proceso de planificación del recurso humano con la finalidad de que se cuente con la calidad y cantidad del personal que requiere la Empresa para el logro de los objetivos de corto, mediano y largo plazo
- b.- Determinar y controlar la ejecución de proyectos de mejora en los procesos de reclutamiento, selección, de personal para asegurar una captación de recurso humano apto para llenar las necesidades de recurso humano de la Empresa.
- c.- Administrar el proceso de inducción e identificación del nuevo empleado, para procurar inculcarlas ideas rectoras y posicionar la cultura Empresarial.
- d.- Planificar en coordinación con las jefaturas de departamento las actividades de corto y mediano plazo de la Dirección para asegurar la mejora continua en las operaciones de la Dirección de RH.

GAF-1148-2018 / p. 13

- e.- Controlar la ejecución de planes y proyectos de la Dirección de Recursos Humanos con la finalidad de que las mejoras propuestas se ejecuten en tiempo y contenido
- f.- Dirigir y controlar los mecanismos que se utilizan en la Empresa para elaborar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y el plan de capacitación, con el fin de lograr el desarrollo del personal y los planes de sucesión.
- g.- Vigilar la ejecución de los proyectos relacionados con la mejora de las relaciones laborales, para mantener un clima adecuado en la Empresa, en la ejecución de los diferentes procesos que se ejecutan
- h.- Realizar propuestas de mejora en los procesos de compensación e incentivos para contar con una retribución competitiva para el personal de la Empresa.
- i.- Dirigir el proceso de evaluación del servicio que brinda la Dirección de Recursos Humanos para introducir mejoras en los procesos que se ejecutan.
- j.- Controlar el avance en los procesos de automatización de las operaciones de la Dirección para mejorar el servicio al cliente interno y externo.

18.- Que la interpretación propuesta por el señor Steven González Cortés en el oficio DRH-0717-2017, de fecha 02 de noviembre de 2017, podría beneficiar la admisión de su oferta en el concurso N° 085-2017, para el nombramiento en propiedad del Director del Área de Recursos Humanos, para el caso en que se constatará, como en efecto se hizo a través de este procedimiento, que no había sido verificado el cumplimiento, de su parte, de los requisitos de experiencia relacionada para optar por el puesto indicado.

SEGUNDO: Hechos no probados. Para la determinación del caso que nos ocupa se observaron los siguientes hechos de relevancia que no se tuvieron como debidamente probados:

1. **Que los requisitos de admisibilidad en cuanto a experiencia relacionada del señor Steven González Cortés, para el concurso N° 085-2017 (nombramiento en propiedad para llenar la plaza 050 de Director de Área de Recursos Humanos, hayan sido verificados al nombrarlo en forma interina en los cargos de Asesor Ejecutivo y de Director del Área de Recursos Humanos. Más bien, en el procedimiento ha quedado demostrado lo contrario, es decir, que ninguno de los analistas (Hazel Daniels Barquero y Luis Diego Monge Marín) verificó el cumplimiento**

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 14

de la experiencia. Y ello es así porque ambos analistas aplican al señor González Cortés, como experiencia relacionada los 12 años de trabajo en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, sin percatarse que el señor González Cortés obtuvo el título de licenciatura en Administración de Empresas el 11 de junio de 2014 y se incorporó al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas con ese grado académico el 23 de junio de 2014, es decir, menos de 1 mes antes de ser nombrado por primera vez en RECOPE S.A., por lo que se concluye que durante su gestión en la CNFL no tenía el grado de licenciatura. El título de bachiller lo obtuvo el 27 de octubre de 2010 y se incorporó al Colegio profesional con ese grado académico el 22 de diciembre de 2010 (folio 935 del expediente), y no es sino hasta el **01 de junio de 2011** que se le nombra como Profesional de Área Administrativa 1, por lo que, cuando es nombrado en RECOPE (1 julio de 2017) como Director de Recursos tenía 6 años y un mes de desempeñar un puesto de profesional, por lo que no tenía más de 8 años de desempeño en un puesto “profesional”, aun admitiendo esa categoría a partir de la obtención del título de bachillerato. En este mismo sentido, ambos analistas advirtieron en el respectivo estudio técnico, los alcances limitados de sus análisis, así: Hazel Daniels Barquero aclaró que el puesto de “asesor ejecutivo” es de libre nombramiento y remoción según lo define el artículo 4 de la Convención Colectiva vigente en ese momento y Luis Diego Monge también advierte que *“de conformidad con el artículo 4 de la Convención Colectiva de Trabajo el puesto de Director de Área se considera como de libre nombramiento y remoción, por lo que el funcionario nombrado en el mismo, deberá someterse a un proceso de concurso interno antes de adquirir la estabilidad en el cargo.”* En este sentido, como se indicó antes, la analista Hazel Daniels Barquero aclaró que, cuando se trata de plazas de libre nombramiento y remoción, lo que se verifica es *“si la persona ha trabajado, independiente de que si es profesional o no, si ha laborado yo le tomo la experiencia laboral para este tipo de nombramiento, de acuerdo a lo que dice la Convención Colectiva en su momento, en el Artículo 4. Entonces, en mi análisis no puede ir tan detallado porque esas plazas no las cubre la Convención Colectiva.”* (ver transcripción a folio 1021, del expediente administrativo). También viene a reforzarse esta convicción, en cuanto a que no está demostrado el cumplimiento de los requisitos de experiencia relacionada por parte del señor González Cortés, por el hecho de que el segundo estudio técnico viene firmado únicamente por el analista Monge Marín y por el suscrito Gerente de Administración y Finanzas y en mi declaración en la audiencia preliminar, afirmé categóricamente que no revisé el estudio técnico del señor Monge Marín, porque yo no soy técnico en recursos humanos, por lo que no puede considerarse que lo aprobara, porque esa labor le correspondía al Jefe del Departamento de Talento Humano y éste no hizo ninguna objeción, ni aparece firmando el estudio. (ver folio 1033 del expediente). La

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 15

convicción de que no fueron verificados los requisitos de experiencia relacionada, se fortalece con la prueba admitida y que corresponde a los oficios GTH-0665-2017, de fecha 21 de junio de 2017 y GTH-074-2017, fechado 29 de junio de 2017 mencionados, en donde el señor Steven González Cortés, a la sazón Asesor Ejecutivo de la Presidencia, le ordena al Jefe del Departamento de Humano, licenciado Alvin Edwards Holder, que el estudio técnico para verificar el cumplimiento de requisitos de su propio nombramiento, lo asigne a un determinado técnico -cuyo nombre él señala- y que eleve el estudio al Gerente de Administración y Finanzas, prescindiendo así de la revisión y aprobación que debía realizar el señor Edwards Holder como Jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano en ese momento. Esta instrucción viola directamente el procedimiento establecido en el Procedimiento de Nombramiento Interino en Plaza Vacante, que en los puntos 6.13, 7.5, 7.6 y 7.26 asignan esa responsabilidad exclusivamente al Jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano (ver reglamento a folio 050 y siguientes del expediente administrativo).

2. Que el oficio DRH-0717-2017 haya sido emitido para resolver un desacuerdo interno del Departamento de Gestión del Talento Humano, en cuanto a los criterios para la aplicación de la experiencia relacionada y la experiencia profesional. No se logró demostrar que existiera esa discrepancia de criterios, pues la prueba recibida a ese respecto no es concluyente y es más bien contradictoria. En primer lugar, sorprende que, al resolver un asunto de tanta relevancia y de tanta discusión, en el oficio no se hace ninguna mención a ese supuesto disenso ni se hace un análisis de las distintas posiciones encontradas. Por ello, más bien parece que fue una decisión *motu proprio*.

Por otra parte, cuando la testigo Maribel Solano León, Jefa del Departamento de Gestión del Talento Humano, fue consultada sobre la nota que firmaron los funcionarios de RECOPE S.A. y que fue aportada como prueba en su ampliación del recurso de apelación contra el acto inicial (visible a folios del 655 al 657, del expediente administrativo), la testigo, aunque no recuerda la fecha de la nota, contesta: “*Sé que es antes (del oficio DRH-0717-2017). Ahí fue donde empezó como el tema a generar la duda. Ahí fue cuando empezamos... Es que ¿cómo lo hacemos?, el Manual dice esto, pero la interpretación... ahí fue cuando se empezó como a fraguar la discrepancia y se materializó a partir del otro caso que tuvimos, que ya fue como más claro...*”

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 16

Esta declaración de la testigo Solano León es sumamente contradictoria, pues ella afirma que toda la discusión empezó con la nota de los funcionarios, pero esa nota es de 10 de noviembre de 2017, es decir **8 días después** de que don Steven González emitiera el oficio DRH-0717-2017. Además, la testigo afirma que todo empezó con la nota de los funcionarios (que es posterior al oficio) y que se materializó con el otro caso de doña Lady Méndez Ramírez, pero el estudio técnico de doña Lady (folio 650, del expediente administrativo), fue firmado el 6 de noviembre de 2017, es decir, 4 días antes de la solicitud que hacen los funcionarios.

Por otra parte, cuando se le consulta si se solicitó esa opinión por escrito, la testigo manifestó: "No señor. No es costumbre"; y aclara que ella es más ejecutiva y que no acostumbra hacer notas pidiendo criterios. Es decir, ante un disenso de tal magnitud, ni el jefe del departamento solicita el criterio, ni el Director se refiere al disenso y nadie plantea cuáles son las diferencias de posición que se quiere resolver, lo cual resulta a todas luces sumamente desconcertante e impropio de un ejercicio serio de la gestión pública.

Por estas razones y dadas las contradicciones existentes, este Órgano decisor tiene por no demostrado que, el motivo principal para la emisión de la nota, haya sido la existencia del disenso a lo interno del Departamento de Gestión del Talento Humano.

TERCERO: Sobre el fondo del asunto. En el caso que nos ocupa, después de otorgar al trabajador investigado el debido proceso constitucional, para que ejerciera sin limitación alguna su derecho a defenderse, el Órgano Director que tramitó el procedimiento administrativo disciplinario incoado contra el señor Steven González Cortés, por recomendación expresa de la Procuraduría de la Ética Pública, de la Procuraduría General de la República, tuvo por probados los hechos que se le endilgaron al trabajador y como consecuencia de ello, recomendó a la Junta de Relaciones Laborales, una sanción disciplinaria de separación del cargo sin responsabilidad patronal; recomendación que fue acogida en todos sus extremos por el pleno de la Junta de Relaciones Laborales y en ese mismo sentido fue trasladada como una recomendación unánime a esta Gerencia de Administración y Finanzas para el dictado de la resolución correspondiente.

a) Sobre la aplicación de la Convención Colectiva al caso que nos ocupa. En el caso sub examine, aunque es un tema que carece de interés actual, por cuanto el

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 17

caso ya fue conocido por la Junta de Relaciones Laborales, se acogió parcialmente un recurso de apelación presentado ante la Junta Directiva de la Empresa por el señor Steven González Cortés contra el acto final dictado por la señora Gerente General, en el cual adujo que su caso no había sido remitido a la Junta de Relaciones Laborales para su recomendación, de acuerdo con lo que establece el numeral 50, de la Convención Colectiva, lo cual constituía una violación del debido proceso. Sin embargo, esta Gerencia comparte las manifestaciones del Órgano Director, en el sentido de que al ser el señor González Cortés un **funcionario interino no aplicaba tal disposición**, precisamente porque la propia Convención Colectiva de trabajo así lo dispone expresamente, aunque se haya estado resolviendo *contra legem* en otros casos similares. Veamos: en este apartado es importante hacer referencia a algunas inconsistencias que se evidencian en lo resuelto por la Junta Directiva de esta empresa estatal. En primer lugar no es cierto que la potestad sancionatoria se encuentra delegada exclusivamente en el Gerente de Administración y Finanzas, puesto que el ordinal 129, de la Convención Colectiva establece que dicho jerarca es el **órgano administrativo decisor competente para resolver todos los asuntos que le sean recomendados** por la Junta de Relaciones Laborales, pero en esta empresa estatal, todo titular subordinado (de jefe de departamento hacia arriba) tiene potestad para ordenar la apertura de procesos sancionatorios contra sus subalternos, como se hace a diario ante el Departamento de Relaciones Laborales y con mucho más razón esa potestad la mantiene de pleno derecho el Gerente General de la Empresa, máxime en el caso que nos ocupa que fue una recomendación hecha directamente a la señora Gerente General por parte de la Procuraduría de la Ética Pública y sobre la que se solicitó confidencialidad expresa. Aunado a lo anterior, esta Gerencia comparte lo expresado por el órgano director del procedimiento disciplinario en el sentido de que al señor el señor González Cortés un funcionario interino su caso no debía ser conocido por la Junta de Relaciones Laborales, lo cual encuentra sustento jurídico en los artículos 1, 2, y 14, de la Convención Colectiva que al efecto establecen:

*“Artículo 1.- La presente Convención Colectiva de Trabajo regulará las condiciones de trabajo y empleo de todas las personas que presten sus servicios a la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. **bajo su dependencia permanente** y directa por una remuneración de cualquier clase o forma, con las excepciones hechas en el artículo 4.*

Artículo 2.- Las relaciones o contratos de trabajos serán:

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 18

a) *Por tiempo indefinido:* Que se llevarán a cabo con aquellos trabajadores necesarios para satisfacer las funciones propias y permanentes de la Empresa.

b) **Por tiempo determinado:** Que se celebrarán con los trabajadores que **vengan a servir temporalmente las funciones**, de quien o quienes se encuentren disfrutando temporalmente de vacaciones, licencias de cualquier clase o que ocupen una vacante mientras se tramitan los concursos internos, así como aquellos otros casos excepcionales en que su celebración resulte procedente conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar.

c) *Por obra determinada:* Que se podrá celebrar para satisfacer necesidades que eventualmente se presenten en la Empresa y en el cual el objeto de servicio subordinado será la obra producida, cuya realización no será mayor a un año. Según Decreto N° 38915-H de los trece días del mes de marzo del año dos mil quince, no se podrá contratar personal con carácter permanente por las subpartidas de jornales y de servicios especiales.

d) *De aprendizaje:* Que se formalice conforme a las disposiciones de la Ley de Aprendizaje N° 4903 del 17 de noviembre de 1971, su Reglamento y disposiciones conexas y supletorias y que tiendan a la formación profesional, metódica y completa del individuo.

No constituyen relaciones laborales, ni contratos de trabajo, las prácticas supervisadas de centros de enseñanza que se realicen en RECOPE.

Tampoco constituyen relaciones laborales las contrataciones por servicios profesionales, donde queda prohibida la subordinación jurídica, siendo relaciones regidas por el derecho civil y mercantil.

Como condición de ingreso a la Empresa todo trabajador deberá cumplir los requisitos que se establezcan en materia de selección de personal.

En contrataciones a plazo fijo la administración, en atención al principio de eficiencia en la prestación del servicio público y protector del trabajador y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 124 de esta Convención Colectiva, podrá recontractar al mismo trabajador en forma inmediata después del vencimiento del contrato laboral sin necesidad de intervalos, existiendo en este caso relación de continuidad con el

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 19

contrato anterior. Se considera la relación de servicio por tiempo indefinido si la suma final de los plazos de los contratos continuos supera el año.

*Artículo 14.- Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba, **será considerado como trabajador permanente de la Empresa** y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en faltas o causales especificadas en la presente Convención y en el Código de Trabajo, debidamente comprobadas y conforme al procedimiento establecido en el artículo 50 de este Convenio.*

Los trabajadores a que se refieren los incisos b), c) y d) del artículo segundo de esta Convención, podrán quedar cesantes conforme a la Ley.

Como se puede observar con claridad meridiana, el numeral 1, establece que la Convención Colectiva regula las condiciones de trabajo de los trabajadores que se encuentren bajo la **dependencia permanente** de Recope. Igualmente el numeral 14, establece que los trabajadores que haya superado el periodo de prueba serán **considerados trabajadores permanentes de la Empresa** y que los trabajadores a los que se refieren los incisos **b), c) y d)**, del artículo 2, **podrán quedar cesantes** conforme a la Ley. De acuerdo con lo anterior, los **trabajadores interinos** a los que hace referencia el inciso b), del artículo 2, de la Convención Colectiva, no es necesario aplicarles las reglas que consigna la Convención Colectiva en cuanto al procedimiento a seguir antes de imponer una sanción disciplinaria y basta tramitar un proceso sancionatorio y otorgarles el debido proceso, como ya se había hecho en este caso, para acreditar la falta cometida e imponerles la sanción que corresponda de tenerse por probados los cargos endilgados.

b) Consideraciones de Derecho y análisis de fondo. Como se indicó al inicio, este procedimiento se inició para dar cumplimiento a la recomendación emitida por la Procuraduría General de la Ética Pública y se refiere a la determinación de la posible falta de probidad, por parte del señor Steven González Cortés, al emitir la interpretación contenida en el oficio DRH-0717-2017, de fecha 02 de noviembre de 2017, en el tanto esa interpretación podía resultar beneficiosa para la admisión de su oferta en el Concurso N° 085-2017, en el que se encontraba participando para el nombramiento en propiedad del Director de Recursos Humanos de RECOPE S.A., puesto que él mismo ocupaba en aquel momento en forma interina desde el mes de julio de 2017.

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 20

A partir de las defensas opuestas por el señor González Cortés, se hizo necesario analizar el procedimiento para su nombramiento interino como Asesor Ejecutivo de la Presidencia y como Director de Recursos Humanos a.i., respectivamente, pues Don Steven afirmó que la interpretación emitida no le beneficia porque los requisitos de admisibilidad de su oferta ya habían sido debidamente verificados al nombrarlo en estos dos cargos en forma interina, por lo que la interpretación no afectaba su oferta. En ese sentido, afirmó que la nota se emitió para resolver una controversia que existía en el Departamento de Gestión del Talento Humano en cuanto a la aplicación del requisito de experiencia relacionada y experiencia profesional.

La Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. cuenta con una detallada y precisa reglamentación que regula los procedimientos de nombramiento y sustitución de los funcionarios de la empresa, de modo que para analizar este caso, es necesario referirse, en primer lugar, al contenido de tales regulaciones.

El Manual Descriptivo de Puestos, que es la norma básica que regula el perfil que debe tener el funcionario para ocupar el respectivo cargo, establece, aparte de las habilidades generales y específicas, los requisitos de admisibilidad para el cargo respectivo.

Así, para el cargo de Asesor Ejecutivo, que fue el primer cargo desempeñado por el señor Steven González Cortés, se establecen, aparte de las habilidades generales y específicas, los siguientes requisitos de admisibilidad:

- Formación académica: Licenciatura en alguna disciplina profesional afín al puesto: Carrera de Ciencias Económicas, Carreras del Área de Informática, Derecho, Carrera del Área de Ciencias de la Comunicación Colectiva, Carreras del Área de Ingeniería.
- Incorporado al Colegio Profesional respectivo.
- Experiencia: **De más de cinco años** a ocho años de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el área de especialidad del puesto.

Para el cargo de Director del Área de Recursos Humanos, se establecen, aparte de las habilidades generales y específicas, los siguientes requisitos de admisibilidad.

- Licenciatura en alguna de las carreras de Ciencias Económicas
- Incorporación al Colegio profesional.
- Experiencia: **Más de ocho años** de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el área de especialidad del puesto.

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 21

El procedimiento de nombramiento del personal, también está rigurosa y específicamente reglamentado e incluye un estudio técnico cuya función es la verificación de los requerimientos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos y la idoneidad del candidato (ver folio 042, del expediente administrativo).

En ese mismo Manual Descriptivo de Puestos, se establecen las categorías de Profesional 1A para el bachillerato universitario, profesional 1B para el licenciado universitario.

Por su parte, en el Manual para la Contratación y Promoción del Personal, la "experiencia relacionada" se define como *"la adquirida en el ejercicio de labores que tengan **funciones similares** a las del cargo a ocupar."* (folio 042 del expediente).

En ese mismo Manual se establecen distintos tipos de "experiencia" y para cada una de ellas se establece una definición, así:

"Experiencia profesional: Es la experiencia adquirida en el ejercicio de una profesión, después de la obtención de un título universitario y haber cumplido los requisitos legales para el ejercicio de la profesión."

Experiencia Tipo A: Experiencia adquirida en el ejercicio de labores iguales o de superior complejidad y responsabilidad respecto a la naturaleza del puesto y las actividades generales establecidas en el Manual Descriptivo de Puestos.

Experiencia Tipo B: Experiencia adquirida en el ejercicio de **labores relacionadas con la naturaleza del puesto** y las actividades generales, establecidas en el Manual Descriptivo de Puestos, con un grado de moderada complejidad y responsabilidad.

Experiencia Tipo C: Experiencia en la ejecución de **labores relacionadas con el área de especialidad del puesto**.

En ese mismo Manual se define el "Manual Descriptivo de Puestos" como "Manual empresarial que ordena los procesos de trabajo, en que participan los diferentes puestos de la organización. Establece la naturaleza, actividades, condiciones, requisitos académicos y legales; y las habilidades que debe cumplir la persona que aspire a ocupar el puesto."

Nombramiento como Asesor Ejecutivo: Cuando el señor Steven González Cortés es nombrado por primera vez como Asesor Ejecutivo, el estudio técnico preparado por la analista licenciada Hazel Daniels Barquero le acredita al señor Steven González Cortés la siguiente experiencia:

"Se ha desempeñado como Profesional de Programación y Control de Existencia de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz desde el 06 de noviembre de 2001" (ver folios

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 22

922 y 923, del expediente administrativo); no obstante, lo cierto es que el señor González Cortés se había incorporado al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica, como bachiller, el 22 de diciembre de 2010 (ver folio 935 del expediente), pero había comenzado a ejercer esa profesión desde el **01 de junio de 2011, cuando se le nombró como Profesional de Área Administrativa 1** en la CNFL. Igualmente se incorporó como licenciado el 23 de junio de 2014 (ver folio 934, del expediente administrativo). De este modo, a la fecha del estudio técnico (26 de junio de 2014), don Steven González tenía únicamente 3 años y 6 meses de haber obtenido el primer nivel profesional y tres años y 26 días de ejercer esa profesión y apenas 3 días de haber obtenido el grado académico de licenciatura, por lo que, aun cuando cumplía con el requisito del grado académico exigido para ese puesto, no tenía los años de experiencia relacionada que exige el Manual Descriptivo de Puestos, pues antes de su incorporación al colegio profesional, no podía haberse desempeñado como profesional de la CNFL, ni lo había hecho sino hasta el día 01 de junio de 2011 y, conforme con el Manual Descriptivo de Puestos, el cargo de Asesor Ejecutivo requería una experiencia “de más de cinco a ocho años de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el área de especialidad del puesto”.

Ahora bien, siendo que esos años de experiencia los había ejercido como “bachiller”, es claro que se trata de Experiencia tipo C, pero esa circunstancia no es relevante para el caso, pues se trata de un nombramiento interino que no está sujeto a concurso y, como bien dice el estudio de Doña Hazel Daniels Barquero, el puesto de Asesor Ejecutivo “es de libre nombramiento y remoción de acuerdo con el artículo número 4 de la Convención Colectiva vigente” a esa fecha. Pero sí es relevante la consideración de que no fue valorada adecuadamente la experiencia relacionada del señor González Cortés, pues no es cierto lo que se afirmó en el estudio, en cuanto a que su desempeño profesional lo había sido desde el 6 de noviembre de 2001.

Es importante considerar que para la calificación de la experiencia, la analista Daniels Barquero tuvo a la vista únicamente la constancia visible a folio 927, del expediente administrativo, en la que no se especifican los cargos ocupados por el señor González Cortés en la CNFL. Únicamente se certifica que trabaja en esa compañía desde el 6 de noviembre de 2001 y que su último cargo fue el de “Profesional Bachiller en Programación y Control de Existencias, en el Área de Programación y Control de Existencias” de la CNFL. No existe ningún documento que especifique las labores que ejecutaba don Steven González, por lo que no se entiende cómo la analista pudo afirmar que “de conformidad con la normativa establecida en el Manual Descriptivo de Puestos y por la naturaleza del puesto de ejecutar labores administrativas, supervisar y evaluar a los diferentes informes que se remiten a la Junta Directiva, a la

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 23

Presidencia y a la Gerencia General, así como la elaboración de informes a organismos externos a nombre de Recope, el señor Steven González Cortés cuenta con la experiencia requerida y el requisito académico necesario para ocupar el puesto de Asesor Ejecutivo”.

Durante su declaración en la audiencia, la señora Daniels Barquero, cuando es enfrentada con estas afirmaciones, afirmó que este puesto es de libre nombramiento y remoción y que, por ese motivo, lo que se verifica únicamente es *“si la persona ha trabajado, independiente de que si es profesional o no, si ha laborado yo le tomo la experiencia laboral para este tipo de nombramiento, de acuerdo a lo que dice la Convención Colectiva en su momento, en el Artículo 4. Entonces, en mi análisis no puede ir tan detallado porque esas plazas no las cubre la Convención Colectiva.”* (ver transcripción a folio 1021 del expediente)”

En todo caso, lo cierto para los efectos que nos interesan, es que el estudio realizado no verificó el cumplimiento de los requisitos en cuanto a experiencia relacionada del señor González Cortés como debía hacerlo.

Nombramiento interino como Director del Área de Recursos Humanos: El 21 de junio de 2017, el Departamento de Gestión del Talento Humano recibe la Solicitud de Trámite N° 2017-011508 para el nombramiento interino del señor Steven González Cortés en el puesto de Director de Área de Recursos Humanos.

Ese nombramiento fue solicitado por mi persona en condición de Gerente de Administración y Finanzas, tomando en consideración *“su conocimiento y participación activa en temas relacionados estrictamente con la administración de personal y su aporte al mejoramiento de los procesos en materia de nombramientos como uno de los aspectos esenciales que desarrolla esta Dirección, asociado a la pericia, conocimiento y habilidad desarrollados en el proceso de negociación de la Convención Colectiva y el manejo adecuado que ha ejercido como Jefe de Despacho de la Presidencia de la Empresa, coordinando al personal de apoyo, profesional y al grupo de asesores ejecutivos.”* (ver oficio GAF-0719-2017, de 20 de junio de 2017, a folio 189, del expediente administrativo).

En el estudio técnico, realizado por el licenciado Luis Diego Monge Marín el 21 de junio de 2017, el analista aplica como “experiencia externa” todo el tiempo laborado por el candidato en la CNFL, *“Ha laborado más de doce años en la CNFL donde desempeña un cargo profesional”*. Como prueba de esa experiencia, el analista menciona la misma constancia anterior (N° 048902-33574-2014, de 12 de junio de 2014, visible a folio 927, del expediente administrativo) y el oficio 2601-0696-2016 de 8 de abril de 2016, emitido por Alfonso Peña Cedeño, Jefe de la Unidad de Talento

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 24

Humano de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (ver folios del 488 al 490, del expediente administrativo).

Si se analiza este documento, claramente se concluye que en el mismo se transcriben las labores que corresponden al último puesto desempeñado por el señor Steven González como Profesional Área Administrativa 1, Puesto Profesional Bachiller en Programación y Control de Existencias, pues si se incorporó al colegio profesional como bachiller el 22 de diciembre de 2010, su puesto como “profesional bachiller” no podía ser anterior a esa fecha. Por lo tanto, su experiencia como “profesional bachiller” no podría superar los 6 años y medio. Este dato vuelve a ser relevante porque, como se indicó antes, el Manual Descriptivo de Puestos exige una experiencia de “*más de ocho años de experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el área de especialidad del puesto*” como requisito de nombramiento.

Y esta experiencia sería de 6 años y medio, considerando que las labores realizadas en la CNFL están relacionadas con el área de especialidad del puesto o, mejor, de 6 años y un mes si partimos del nombramiento como Profesional de Área Administrativa 1, desde el 01 de junio de 2011 que tenía en la CNFL; sin embargo, lo cierto es que no ha sido demostrado que las labores realizadas por el señor Steven González en la CNFL estén relacionadas con el área de especialidad del puesto, pues él se desempeñaba en el Área de Programación y Control de Existencias de la “Sección Almacén Anonos”. Si revisamos las labores descritas en el oficio indicado, las mismas se refieren labores de programación y control de inventarios en uno de los almacenes de la CNFL y no se refieren, **de ningún modo**, a administración de personal o recursos humanos. Tanto así que, en su declaración en la audiencia, el analista Monge Marín, cuando se le preguntó cuáles labores podrían estar relacionadas con las que ejecuta la Dirección de Recursos Humanos, se refirió a la relación del señor Steven González con sus compañeros y a la posibilidad que tenía de sustituir funcionarios de mayor jerarquía, cuando lo correcto técnicamente es que en el puesto de Profesional de Área Administrativa 1, bajo el cargo de Profesional Bachiller de Programación y Control de Existencia, realizaba funciones profesionales de **programación y control de existencias**, analizaba las **existencias de materiales en mínimo** (materiales y equipo de alto valor), para **determinar la necesidad real de adquisición de material** y/o equipo **con el objetivo de evitar faltantes en las existencias**, realizaba **análisis económicos de ofertas recibidas** por procesos de contratación vía licitación o contratación directa para proponer a la jefatura la oferta que más convenía para los intereses de la CNFL, lo cual no tenía relación alguna con el área de recursos humanos (ver folio 1028, del expediente administrativo). Y antes

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 25

de ejercer ese puesto ejercía como Técnico Analista 1 (del 03/12/2007 al 31/05/2011), bajo el cargo de Técnico Analista de Programación y Control de Existencias, cuyas funciones eran: Emitir solicitudes de compra en el sistema SIACO, por lo que debe integrar toda la información técnica y lógica (cantidades, presupuesto, objetos de gasto etc) necesaria con el propósito de contar oportunamente con las necesidades de materiales de stock. Revisar en los sistemas de información respectivos los materiales por clases y consumos que hay en stock, determinar la rotación del inventario que han tenido durante un periodo con el fin de evaluar su utilización. Además, actualizar en el sistema de aprovisionamiento SIAPRO, todas las solicitudes de compras de materiales emitidas en el sistema SIACO, con el objeto de alimentar el sistema y con ello lograr la optimización del control interno. Analizar ofertas técnicas y económicas de las solicitudes emitidas para cotizar, cotejar las solicitudes emitidas contra las ofertas, analizar si cumple o no con las necesidades de la CNFL. Brindar su criterio mediante un informe a la jefatura con el fin de adjudicar la mejor alternativa. Y antes de ese puesto ejerció como Administrador Institucional 3 (del 01/06/2007 al 02/12/2007), ejecutando labores técnicas administrativas con bajo grado de dificultad, aplicando sus conocimientos en gestiones propias de su puesto en una bodega del área técnica en las cuales debe utilizar los principios teóricos y prácticos de su especialidad para controlar, custodiar y abastecer los materiales y herramientas necesarias al personal de la dependencia para la atención de trabajos en la red de distribución eléctrica. Y antes de ese puesto ejerció como Agente Operativo de Bodega (del 03/12/2005 al 31/05/2007), cuya naturaleza del cargo es la ejecución de labores variadas y difíciles, las cuales se fundamentan en la recepción, almacenamiento y despacho de materiales, herramientas y equipos custodiados por la Sección Almacén Anonos. Como se observa con claridad meridiana el señor Steven González Cortés ha hecho su carrera administrativa en la CNFL en un área específica que no tiene relación alguna con reclutamiento, selección y promoción de personal como lo es el área de recursos humanos; situación por la cual se evidencia una lectura incorrecta de sus atestados laborales, por parte del analista que tuvo a su cargo el estudio técnico correspondiente para ejercer el puesto de Director de recursos Humanos de la Refinadora Costarricense de Petróleo Sociedad Anónima.

En ese orden de ideas es importante revisar las funciones específicas del Director de Recursos Humanos en el Manual Descriptivo de Puestos, para compararlas con las que se describen en el oficio 2601-0696-2016 y con las que el señor González Cortés desempeña o ha desempeñado en la CNFL. Describe el Manual las funciones específicas así:

1. Dirigir el proceso de planificación del recurso humano con la finalidad de que se

Seguridad energética para Costa Rica

- cuenta con la calidad y cantidad del personal que requiere la Empresa para el logro de los objetivos de corto, mediano y largo plazo
2. Determinar y controlar la ejecución de proyectos de mejora en los procesos de reclutamiento, selección, de personal para asegurar una captación de recurso humano apto para llenar las necesidades de recurso humano de la Empresa.
 3. Administrar el proceso de inducción e identificación del nuevo empleado, para procurar inculcarlas ideas rectoras y posicionar la cultura Empresarial.
 4. Planificar en coordinación con las jefaturas de departamento las actividades de corto y mediano plazo de la Dirección para asegurar la mejora continua en las operaciones de la Dirección de RH.
 5. Controlar la ejecución de planes y proyectos de la Dirección de Recursos Humanos con la finalidad de que las mejoras propuestas se ejecuten en tiempo y contenido
 6. Dirigir y controlar los mecanismos que se utilizan en la Empresa para elaborar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y el plan de capacitación, con el fin de lograr el desarrollo del personal y los planes de sucesión.
 7. Vigilar la ejecución de los proyectos relacionados con la mejora de las relaciones laborales, para mantener un clima adecuado en la Empresa, en la ejecución de los diferentes procesos que se ejecutan
 8. Realizar propuestas de mejora en los procesos de compensación e incentivos para contar con una retribución competitiva para el personal de la Empresa.
 9. Dirigir el proceso de evaluación del servicio que brinda la Dirección de Recursos Humanos para introducir mejoras en los procesos que se ejecutan.
 10. Controlar el avance en los procesos de automatización de las operaciones de la Dirección para mejorar el servicio al cliente interno y externo.

En cambio, las labores que realizaba el señor González Cortés en la CNFL consistían, como se indicó *supra* en: analizar existencia de materiales, efectuar análisis económicos de ofertas recibidas por procesos de contratación, utilizar sistemas de cómputo para las compras, control de la bodega de inversión, formular diseños estadísticos, etc. Son funciones que no implican administración ni manejo de personal, **ni siquiera en labores asistenciales relacionadas con personal**, por lo que no es razonable, ni lógico computar esa experiencia para el cargo de Director de Recursos Humanos.

Es sorprendente cómo, a pesar de existir un conjunto de reglas y disposiciones precisas

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 27

y concretas, el análisis de experiencia se base en el criterio de que el funcionario puede sustituir a funcionarios de mayor rango o que coordine algunas labores con compañeros, para equiparar esa experiencia con la requerida para el Director de Recursos Humanos, esto es inadmisibile y violenta a todas luces el principio de idoneidad que debe primar en la escogencia de los servidores que se desempeñen en esta empresa estatal.

Es probable que, durante el período en que se desempeñó como Asesor Ejecutivo de la Presidencia, el señor González Cortés haya tenido un buen desempeño, pero eso no es suficiente para considerar que ha satisfecho los requisitos exigidos por la normativa existente (Manual Descriptivo de Puestos) para poder ser nombrado en un cargo tan importante. Si aceptamos el período que fungió como Asesor Ejecutivo en Recope, tendríamos que admitir que tiene tres años de experiencia y eso sería en el caso que se hubiera dedicado a labores de administración de personal exclusivamente, máxime si tenemos en cuenta que, en el punto 4. de las Condiciones Especiales del Asesor Ejecutivo en el Manual Descriptivo de Puestos, se dispone expresamente que el Asesor Ejecutivo “*No ejerce supervisión sobre recurso humano.*” En todo caso, la norma exige como requisito, una experiencia de 8 años en labores relacionadas con la especialidad del puesto.

Cuando el Manual habla de “*Actividades Específicas*” de un cargo, está hablando, según la definición de la Real Academia Española, de las características que distinguen esa actividad, de modo que no podemos considerar que la experiencia en cualquier labor que se identifique con un término similar sino las funciones que verdaderamente sean similares, desde un punto de vista objetivo, según lo que señala la definición de experiencia relacionada contenida en el Manual para la Contratación y Promoción del Personal. En ese sentido, igual que lo consideró el Órgano Director de este proceso y la propia Junta de Relaciones Laborales en forma unánime, consideramos que no son aceptables, ni de recibo, los criterios externados por algunos de los testigos, en el sentido de que, alcanzado el grado académico, toda actividad realizada es “relacionada” con el puesto a ocupar, porque ese criterio viene a hacer nugatorio todo tipo de control previo en cuanto a la idoneidad profesional y de experiencia de los candidatos. ¿Para qué se va a seguir un procedimiento tan bien regulado y especificado para garantizar la idoneidad de los nombramientos, si al final cualquier actividad que se haya realizado y que se nombre con un término similar, podrá ser tenida como experiencia para el desempeño del puesto y, sobre todo, de un puesto tan importante y tan delicado. Una actuación tal contraviene los principios básicos de la lógica y la conveniencia, que forman parte de las reglas jurídicas del acto administrativo (artículo 16, de la Ley General de la Administración Pública).

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 28

Además, constituye una violación directa de los artículos 1 y 4 del Manual para la Contratación y Promoción del Personal, que impone al Departamento de Gestión del Talento Humano, la **obligación de verificar con exactitud** los procedimientos y los requisitos establecidos para el nombramiento de los funcionarios de la Empresa. Si no se respetan los criterios lógicos y básicos de selección, el estudio técnico pierde sentido lógico y jurídico, pues según el Manual citado, el estudio técnico consiste en “la verificación de los requerimientos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos y la idoneidad del candidato”. Si no se respetan los requerimientos y su correcta interpretación y aplicación, no se garantiza la idoneidad del candidato al puesto.

c) Sobre la secuencia del procedimiento de nombramiento interino como Director de Recursos Humanos. Aparte de las consideraciones realizadas hasta ahora, es importante referirse a la forma y a la secuencia en el tiempo, en que se siguió el procedimiento para el nombramiento interino del señor González Cortés, como Director del Área de Recursos Humanos.

El 21 de junio de 2017, el Departamento de Gestión del Talento Humano recibió la Solicitud de Trámite N° 2017-011508 para el nombramiento interino de don Steven González Cortés como Director del Área de Recursos Humanos, indicando que el nombramiento regiría a partir del 22 de junio de 2017 (ver folio 188, del expediente administrativo). Ese mismo día, el señor Alvin Edwards Holder, remite a Luis Diego Monge Marín el oficio GTH-0665-2017 de 21 de junio de 2017, en donde le indica que, por instrucciones del mismo Steven González Cortés, le asigna el estudio técnico correspondiente al nombramiento de éste en la plaza 0050, puesto Director de Recursos Humanos y que, también por instrucciones del mismo González Cortés, ese estudio debe ser trasladado directamente a mi persona como Gerente de Administración y Finanzas para su aprobación (ver folio 1014, del expediente administrativo).

Es indudable que las instrucciones giradas por el señor González Cortés tenían el propósito de saltarse la revisión y aprobación del estudio por parte del Jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano, lo que constituye una violación directa al Procedimiento de Nombramiento Interino en Plaza Vacante, que en su artículo 6.13 establece que *“la jefatura y los colaboradores del Departamento de Gestión del Talento Humano serán los encargados de efectuar los estudios técnicos para los nombramientos interinos y de vigilar porque se cumpla con los requisitos establecidos para los mismos.”* También se violaron los numerales 7.6 y 7.26 de ese

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 29

Procedimiento, en el tanto que esos apartados atribuyen al Jefe del Departamento la responsabilidad exclusiva de “revisar, aprobar y firmar digitalmente el estudio técnico elaborado por el profesional de la DGTH y comunicarlo a la jefatura (solicitante) correspondiente.” (ver folios 050 al 059, del expediente administrativo). De este modo, el estudio técnico que recomendó el nombramiento interino del señor González Cortés en la plaza 050, no fue revisado, ni aprobado por el Jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano, quien fue excluido de toda participación en ese nombramiento.

Esta violación al procedimiento es especialmente grave, porque fue gestionada por el mismo Steven González, interesado directo en el nombramiento. Pero también por el hecho de que la verificación de los requisitos de experiencia para el nombramiento de Don Steven González Cortés y su respectiva aprobación, era responsabilidad exclusiva del Jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano.

Queda claro, entonces, que nadie verificó de forma diligente el cumplimiento de los requisitos de experiencia del señor Steven González Cortés, para su nombramiento en forma interina en la plaza 050, puesto Director de Recursos Humanos y que esa falta de verificación era conocida por el mismo Steven González Cortés, porque él había contribuido a ello, ya que él era quien tenía pleno conocimiento de los puestos que había desempeñado en la CNFL y sabía plenamente, sin lugar a dudas, que no tenían ninguna relación con el área de recursos humanos. Por eso, no es aceptable su defensa, cuando afirma que el oficio DRH-0717-2017, no le es aplicable porque los requisitos para participar en el Concurso 085-2017 ya habían sido comprobados.

En este mismo sentido, es de resaltar el hecho de que, cuando el señor Steven González Cortés solicita a la Jefa del Departamento de Gestión del Talento Humano, que lo tome en cuenta como participante en el Concurso 085-2017, para ocupar en propiedad la plaza 050, Director de Recursos Humanos, misma que él estaba ocupando en forma interina en ese momento, advierte que *“para ocupar este puesto interinamente, se realizó el estudio técnico correspondiente por parte del Departamento de Gestión del Talento Humano, donde se comprobó que cuento con los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos vigente para este cargo.”* (ver folios 482 y 483, del expediente administrativo).

Esta advertencia, hecha a sus subalternos en relación con el Concurso en el que el mismo Steven González participa, evidencia el propósito de evitar un nuevo análisis de tales requisitos, pues el **interesado sabía que esa verificación no había sido realizada correctamente**, tanto así que la analista Daniels Barquero había indicado en el estudio técnico que el señor González Cortés se desempeñaba como Profesional de Programación y Control de Existencias desde el 06 de noviembre de

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 30

2001, lo cual es absolutamente falso y fue el dato sobre el que el propio analista Monge Marín se plegó para validar el nuevo estudio técnico correspondiente al puesto de Director de Recursos Humanos, sin verificar la veracidad de la información que tenía a su alcance, comenzando por los títulos académicos que decían todo lo contrario. Además, esta afirmación de Don Steven González Cortés, contradice directamente el contenido del mismo estudio técnico elaborado por el licenciado Luis Diego Monge Marín, quien, al emitir su recomendación para el nombramiento interino del señor González Cortés, advirtió en forma expresa lo siguiente:

“Cabe señalar que de conformidad con el artículo 4 de la Convención Colectiva de Trabajo, el puesto de Director de Área se considera como de libre nombramiento y remoción, por lo que el funcionario nombrado en el mismo, deberá someterse a un proceso de concurso interno antes de adquirir la estabilidad en el cargo.” (ver folio 196, del expediente administrativo).

No obstante ello, el señor Steven González, aprovechando su condición de Director del Área de Recursos Humanos en ese momento, a la cual pertenece el Departamento de Gestión del Talento Humano, afirma incorrectamente que está comprobado el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad de su oferta para el Concurso N° 085-2017 y, con ello, pretendía impedir que se realice un examen que pudiera revelar la omisión en la verificación de esos requisitos y que pudiera determinar, como a la postre ocurrió, que no cumplía con los requerimientos de experiencia relacionada que establece el Manual Descriptivo de Puestos.

d) Sobre el oficio DRH-0717-2017 del 02 de noviembre de 2017. El conjunto de cuerpos normativos aprobados en RECOPE S.A. para el nombramiento del personal, constituye un cuerpo de reglas muy completo y detallado, que pretende reducir al máximo el margen de la discrecionalidad para fortalecer procedimientos sólidos que garanticen la idoneidad en la selección y promoción del personal. En este sentido, en el Manual Descriptivo de Puestos, se definen, para cada puesto, los criterios sobre la naturaleza del puesto, las actividades generales, las actividades específicas, las condiciones especiales, las áreas de especialización académica, las habilidades y conocimientos y los requisitos legales. Toda esa normativa ha sido establecida para aplicarse con el único propósito de garantizar la idoneidad y la imparcialidad en los procedimientos de nombramiento.

Del mismo modo, en el Manual para la Contratación y Promoción del Personal y en los distintos Manuales aprobados, se definen conceptos y se establecen procedimientos que tienen el propósito de garantizar la correcta ejecución del Manual

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 31

Descriptivo de Puestos, aplicado con precisión y eficacia. Todo ello para garantizar un alto nivel de profesionalismo en la selección y promoción del personal.

Por supuesto que los cuerpos normativos no son perfectos y requieren siempre de criterios de interpretación; pero no debe confundirse la interpretación con el acomodar dichas interpretaciones a los intereses de algunos y mucho menos, en la desaplicación de criterios para reducir la exigencia profesional.

En el Manual para la Contratación y Promoción del Personal se establecen claramente una serie de definiciones de experiencia que tienen la intención de fortalecer la idoneidad en los procesos de selección de personal y, como se indicó, prevenir la discrecionalidad y la parcialidad. Tal es el caso de las definiciones de los distintos tipos de experiencia que establece el Manual y específicamente la "experiencia relacionada". Como se indicó, la experiencia relacionada se define como "*la adquirida en el ejercicio de labores que tengan **funciones similares** a las del cargo a ocupar*" y, para calificar dicha experiencia, se establecieron criterios claros en cuanto a experiencia tipo A, tipo B y tipo C.

Teniendo en cuenta lo anterior y los hechos que han sido demostrados en este procedimiento, todo parece indicar que la interpretación que el señor Steven González Cortés estableció en forma vinculante en el oficio de marras, tiene la clara intención de reducir los requisitos de admisibilidad de las ofertas de los candidatos a los puestos a ocupar, pues desaplica los criterios de experiencia que establece el Manual para la Contratación y Promoción del Personal y su anexo, Bases de Selección y crea un nuevo concepto de especialización académica, basado en títulos académicos, aunque no estén relacionados con las labores específicas del puesto a ocupar.

Pero más aún, en la nota se propone acumular como experiencia, no la que se adquiere a partir del ejercicio profesional (con grado académico a partir del bachillerato, por ejemplo), sino que permite que se aplique la experiencia previa a partir de la aprobación del 75% de los créditos de la respectiva carrera universitaria, lo cual es inadmisibles por cuanto hay que partir, en primerísimo lugar, del hecho que la experiencia profesional en la Administración Pública no se adquiere a partir de la obtención de un título, se adquiere a partir del nombramiento en un puesto donde el trabajador deba ejercer esa profesión, con mucho menos razón podría aplicarse esa experiencia cuando el trabajador, ni siquiera se ha graduado como profesional y, por ende, nunca podría estar nombrado en un puesto que demande ese ejercicio profesional.

Seguridad energética para Costa Rica

Casualmente, en el presente caso, el señor Steven González Cortés carece de experiencia relacionada con las funciones específicas de Recursos Humanos, como quedó demostrado indubitablemente líneas arriba, porque sus funciones, en todos los puestos que desempeñó en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, estaban circunscritas a la Sección Almacén Anonos donde realizaba tareas de programación y control de existencias; es decir, actividades que no tienen ninguna relación con el reclutamiento, selección, administración y supervisión de personal. Además, dado que su incorporación al colegio profesional con grado de licenciatura, no ocurre sino hasta el 23 de junio de 2014, no puede demostrar experiencia para el cargo de Director del Área de Recursos Humanos, pues si para ese cargo se exige la licenciatura, él no tiene nivel académico necesario para acumular dicha experiencia (profesional 1B, licenciatura, según Manual Descriptivo de Puestos) y mucho menos los 8 años de experiencia en la ejecución de **labores relacionadas con el área de especialidad de ese puesto**, existiendo además fuertes dudas de que pueda haber adquirido la experiencia relacionada en el puesto de Asesor Ejecutivo, por cuanto el Manual Descriptivo de Puestos expresamente establece que en ese puesto no se realiza supervisión de personal.

Es claro, entonces, que para resolver esta “discordancia” entre los requisitos de la plaza de director de área y su propia experiencia, emitió la interpretación contenida en el oficio DRH-0717-2017, para que se admitiera como experiencia, cualquier actividad ejercida a partir de la aprobación del 75% de los créditos necesarios para la aprobación del bachillerato en administración de empresas, es decir, que el período de experiencia se extendería con anterioridad al 2010; año en el que obtuvo el grado académico de bachillerato, sin dejar de lado que su primer puesto como profesional le fue otorgado en la CNFL, a partir del 01 de junio de 2011; fecha a partir de la cual, técnicamente, se comenzaría a contabilizar su experiencia profesional, tomando en cuenta también, como se dijo, que antes de eso las funciones ejercidas no tenían ninguna relación con el área de recursos humanos.

Don Steven González Cortés tenía la obligación de abstenerse de intervenir en el Concurso N° 085-2017 en el que él participaba como candidato – dada su condición de Director de Recursos Humanos – como él mismo lo reconoce a la hora de presentar su solicitud de participación. Don Steven González Cortés faltó al deber de probidad al emitir esa interpretación, porque la misma podría serle de beneficio si se hubiese tenido que verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad de su candidatura al puesto, como finalmente se hizo por recomendación expresa de la Procuraduría de la Ética Pública, pues la reducción de requisitos académicos y el

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 33

cambio de los criterios de experiencia, podrían hacer admisible su oferta que, de otro modo, aplicando los otros criterios de experiencia, podrían provocar su inadmisibilidad por falta de requisitos. Es decir, si eventualmente se demostrara, como sucedió, que no cumplía con los requisitos de admisibilidad -como por otra parte ha quedado demostrado en este procedimiento- se hace evidente que la interpretación incluida en la nota, lo podría beneficiar en cuanto disminuía los requisitos de experiencia.

Por otra parte, la aplicación de esta interpretación en forma vinculante, obligatoria e inmediata, resulta violatoria de lo que dispone el artículo 3, del Manual para la Contratación y Promoción del Personal, pues aunque el artículo 2, le concede al Director de Recursos Humanos la competencia para interpretar, en el artículo 3, se establece que las sugerencias deben ser analizadas por el Jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano, el Director de Recursos Humanos y la Gerencia de Administración y Finanzas “a la luz del marco normativo y de ser aceptadas, se realizarán las modificaciones correspondientes a los procedimientos.”

Pero a continuación, ese mismo artículo agrega que “La mejora sugerida no se podrá aplicar hasta que sea modificado el procedimiento respectivo”, disposición que el señor Steven González Cortés estaba obligado a conocer y, sin embargo, ordenó la aplicación inmediata de su interpretación.

Todo esto fue realizado por Don Steven González Cortés, siendo Director del Área de Recursos Humanos y teniendo claro -porque nadie mejor que él debía conocerlo-, que no cumplía con los requisitos de experiencia relacionada para el puesto.

La defensa que hace el señor Steven González, en cuanto a que la interpretación emitida fue para resolver cuestionamientos y consultas sobre casos similares, no ha sido demostrada y más bien, lo que ha quedado demostrado, es que el oficio DRH-0717-2017, procuraba asegurar su admisión en el Concurso N° 085-2017, en la eventualidad de que se procediera a verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad.

- d) **Violación al deber de probidad.** El artículo 2 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, establece que “se considerará servidor público toda persona que presta sus servicios en los órganos y en los entes de la Administración Pública, estatal y no estatal, a nombre y por cuenta de esta y como parte de su organización, en virtud de un acto de investidura y con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. Los términos funcionario, servidor y empleado público serán equivalentes para los efectos de esta Ley.”

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 34

Agrega la norma que: "Las disposiciones de la presente Ley serán aplicables a los funcionarios de hecho y a las personas que laboran para las empresas públicas en cualquiera de sus formas y para los entes públicos encargados de gestiones sometidas al derecho común; asimismo, a los apoderados, administradores, gerentes y representantes legales de las personas jurídicas que custodien, administren o exploten fondos, bienes o servicios de la Administración Pública, por cualquier título o modalidad de gestión."

De este modo, siendo que Don Steven González Cortés ostentaba el cargo de Director de Recursos Humanos de RECOPE S.A., en virtud de un nombramiento interino, a él le es aplicable dicha ley.

Por su parte, el artículo 3 de la mencionada ley, al definir el deber de probidad que en general debe ser cumplido por todo funcionario público, establece:

"Artículo 3º- Deber de probidad. 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." (el subrayado no es del original).

De las pruebas se concluye con claridad que el señor Steven González Cortés no actuó con rectitud y buena fe en el ejercicio de sus potestades, porque haciendo uso de una facultad de interpretación que le confiere el artículo, 2 del Manual para la Contratación y Promoción del Personal, emitió una recomendación con el propósito claro de favorecerse en el Concurso Interno N° 085-2017 en el que estaba participando. Esta actuación resulta grave, porque el señor González Cortés tenía pleno conocimiento que no cumplía con los requisitos de experiencia que exige el Manual Descriptivo de Puestos para el cargo de Director de Área, por lo que se procuró él mismo una interpretación que redujera los requisitos de admisibilidad, para garantizar su participación, ante la eventualidad de que se dispusiera la verificación de sus requisitos, que como se ha indicado a lo largo de esta resolución, no cumplía, ni profesionalmente, ni haciendo una analogía de las funciones que había desempeñado en la CNFL en todos los puestos ejercidos desde 2001, con respecto a labores relacionadas al área de recursos humanos, pues como se evidencia claramente, su

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 35

carrera administrativa en esa institución del Estado estaba relacionada con el concepto de suministros, compras, inventarios, licitaciones etc.

La gravedad de esta actuación tiene también una dimensión institucional, porque su interpretación estaría afectando el nivel profesional del personal que aspira contratar la Empresa y debilitaría los criterios de idoneidad, que es precisamente el objetivo de toda la reglamentación que se ha emitido en RECOPE, para regular adecuadamente la selección, el reclutamiento y la promoción del personal.

Por ello, el señor Steven González faltó a la rectitud y a la buena fe con que debe orientar sus actos, lo que resulta más grave por tratarse de un director de área y con mayor razón por ser Director de Recursos Humanos; quien debe demostrar una conducta ejemplar, pues está llamado a tener una relación cercana con el personal de la Empresa para garantizar su idoneidad y un ambiente de trabajo adecuado. Pero además faltó a la imparcialidad y afectó los objetivos institucionales, porque, para beneficiarse, no tuvo reparo en afectar los criterios de selección, ni en reducir los requisitos de admisibilidad, perjudicando gravemente los procesos que garantizan la idoneidad en la selección de los candidatos.

Además, es indudable que el señor González se había ingeniado un procedimiento para evitar una verificación de sus requisitos y, ante la perspectiva de un nombramiento en propiedad, decidió asegurar el resultado, emitiendo una interpretación que garantizaba que, en caso de que se volvieran a revisar los requisitos, él sí podría cumplirlos, aunque con ello tuvo que reducir el nivel de exigencia y de profesionalismo en la selección de personal.

El artículo 4 de Ley citada, dispone: *“Sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que procedan, la infracción del deber de probidad, debidamente comprobada y previa defensa, constituirá justa causa para la separación del cargo público sin responsabilidad patronal.”*

Es indudable que los actos cometidos por el señor González Cortés son de gravedad, máxime porque se trata del Director de Área de Recursos Humanos que debe ser una referencia clara de rectitud y confianza del personal. Además, sobre él descansa la responsabilidad de garantizar la idoneidad en la selección de personal y la seriedad en los procesos de contratación y promoción y sus actos afectan severamente los valores institucionales.

Es importante señalar que la facultad de interpretación que tiene el Director de Recursos Humanos, no debe ser utilizada de forma irrestricta, ni antojadiza, sino que debe ser realizada conforme con los principios y valores institucionales. Para ello, el mismo Manual para la Contratación y Promoción del Personal establece, en el artículo

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 36

3, un procedimiento para valorar y validar esos criterios, con lo que se previenen los criterios antojadizos o arbitrarios y las actuaciones ilegítimas como la presente. Por eso, al evadir ese procedimiento e imponer en forma vinculante, obligatoria e inmediata la interpretación dispuesta en el Oficio DRH-0717-2017, también ha incurrido en una violación directa de tales disposiciones.

f) Sobre las excepciones de falta de competencia y de falta de interés actual. Mientras el expediente administrativo se encontraba tramitándose en la Junta de Relaciones Laborales el señor Steven González Cortés había planteado ante esta Gerencia las excepciones de falta de competencia y de falta de interés actual; mismas que planteó también ante la referida Junta a efecto de que se archivara el proceso en su contra en virtud de la renuncia que había planteado en su oportunidad, por lo cual consideró que el proceso sancionatorio que nos ocupa carecía de todo propósito; argumento que reiteró en su argumento de descargo ante el órgano bipartito el 18 de junio de 2018. No obstante debe tener en cuenta el señor González Cortés que la reforma procesal laboral incorporó un nuevo concepto en el Código de Trabajo, al posibilitar la continuación y finalización, mediante acto administrativo final, de los procesos disciplinarios incoados contra servidores públicos que hayan renunciado a su puesto de trabajo o que se hayan acogido a la jubilación, para efectos del pago de la cesantía correspondiente, sobre todo en aquellos casos de instituciones que, como el de la Refinadora Costarricense de Petróleo Sociedad Anónima, tienen normativa expresa que posibilita el pago de la cesantía por renuncia del trabajador. Así las cosas, el ordinal 685, del Código de Trabajo establece:

“ARTÍCULO 685.- En el caso de haber causa justificada para el despido, los servidores indicados en el artículo inicial de este título no tendrán derecho a las indemnizaciones señaladas, con las excepciones que admitan leyes especiales, reglamentos autónomos de trabajo o acuerdos colectivos concluidos conforme a lo dispuesto en este Código. La causa justificada se calificará y determinará de conformidad con los artículos 81 y 369 de este Código y de acuerdo con lo que sobre el particular dispongan las leyes, relativas a las dependencias del Estado en que laboren dichos servidores, y los reglamentos u otras normas cuando establezcan condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras.

Los procesos disciplinarios pendientes contra un servidor público que renuncie o se jubile deberán continuar y se suspenderá el pago de la cesantía que pudiera corresponderle, la cual solo se hará efectiva cuando se declare la improcedencia del despido sin responsabilidad para la parte empleadora.”. (Adicionado mediante Ley N°

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 37

9343, del 25 de enero de 2016, publicado en el Alcance N° 6, a La Gaceta N° 16, de 25 de enero de 2016). (El subrayado y el resaltado no corresponden al texto original).

Como se aprecia claramente del texto de la norma transcrita, no procede la suspensión y consecuente archivo de los procesos disciplinarios administrativos cuando estos puedan conllevar una sanción disciplinaria de separación del cargo sin responsabilidad patronal, situación por la cual las excepciones formuladas por el señor González Cortés deben ser rechazadas.

De acuerdo con lo anterior, debe el suscrito Gerente de Administración y Finanzas, en mi condición de órgano decisor de acuerdo con el numeral 129, de la Convención Colectiva de trabajo, acoger la recomendación unánime que emitió el pleno de la Junta de Relaciones Laborales, a través de Transcripción de Acuerdo GAF-JRL-0115-2018, de fecha 16 de julio de 2018, recibida en la Gerencia de Administración y Finanzas el 01 de agosto de 2018, adoptada en la Sesión Ordinaria N° 011-2018, Artículo Tercero, Inciso C3), celebrada el jueves 12 de julio de 2018, así como el informe final contenido en el oficio de fecha 04 de mayo de 2018, rendido por el Órgano Director del procedimiento administrativo disciplinario, licenciado Fernando Mora Rojas y, consecuentemente, despedir al señor Steven González Cortés sin responsabilidad patronal para la Refinadora Costarricense de Petróleo Sociedad Anónima al haberse comprobado la violación al deber de probidad por parte del investigado.

POR TANTO

De conformidad con las razones de hecho y derecho expuestas, la Gerencia de Administración y Finanzas **RESUELVE:**

1. **ACOGER** el informe final contenido en el oficio de fecha 04 de mayo de 2018, emitido por el licenciado Fernando Mora Rojas, en su condición de Órgano Director del procedimiento administrativo disciplinario incoado contra el señor Steven González Cortés, por violación al deber de probidad.
2. **ACOGER** la recomendación unánime vertida por la Junta de Relaciones Laborales, mediante Transcripción de Acuerdo GAF-JRL-0115-2018, de fecha 16 de julio de 2018, recibida en la Gerencia de Administración y Finanzas el 01 de agosto de 2018, adoptada en la Sesión Ordinaria N° 011-2018, Artículo Tercero, Inciso C3), celebrada el jueves 12 de julio de 2018, en torno al

Seguridad energética para Costa Rica

GAF-1148-2018 / p. 38

procedimiento administrativo disciplinario abierto en contra del señor Steven González Cortés por violación al deber de probidad.

- 3 **DESPEDIR** sin responsabilidad patronal al señor Steven González Cortés de la Refinadora Costarricense de Petróleo Sociedad Anónima, por lo que no podrá acogerse al beneficio que establece el numeral 142, de la Convención Colectiva de trabajo vigente.
- 4 **COMISIONAR** a la Dirección de Recursos Humanos para que proceda a incorporar copia de esta resolución en el expediente personal del señor González Cortés una vez que adquiera firmeza esta resolución.

Contra esta resolución proceden los recursos de revocatoria para ante el suscrito Gerente y de apelación, para ante la señora Gerente General, los cuales deberán interponerse en el plazo de **tres días hábiles** contados a partir de la notificación correspondiente. Ambos recursos **deberán** ser presentados ante la Gerencia de Administración y Finanzas, el de revocatoria será conocido, analizado y resuelto por el suscrito Gerente y el de apelación será elevado a conocimiento, análisis y resolución del señor Gerente General o, en su ausencia, ante el señor Presidente en sustitución de éste.

NOTIFÍQUESE al señor Steven González Cortés, a través del correo electrónico: stevengocortes@gmail.com expresamente señalado por el trabajador para atender notificaciones.


Edgar Gutiérrez Valitutti
Gerente



Fc. Alejandro Muñoz Villalobos, Presidente.
Max Umaña Hidalgo, Gerente General.
Expediente administrativo.

Seguridad energética para Costa Rica