

San José, 19 de marzo 2024
Criterio DJ-C-111-2024

Señora
MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Directora Gestión Humana
S.D

Estimada señora:

En el oficio número **PJ-DGH-0125-2024 del 12 de marzo de 2024**, se solicita a esta Dirección Jurídica la ampliación del criterio jurídico DJ-C-83-2024 del 04 de marzo de 2024 en los términos que se describen a continuación.

1. De la solicitud. –

La Dirección de Gestión Humana (DGH) expone que existen algunos puestos de trabajo del Poder Judicial, como por ejemplo los radicados en la Jurisdicción Especializada contra la Delincuencia Organizada (JEDO), los cuales pueden ser ocupados sólo por personas servidoras judiciales regulares, es decir, que ostentan un puesto en propiedad. Dice, además, hay otros cargos cuya postulación es permitida para quienes de previo aprueben un programa de formación impartido por el Poder Judicial, tales como, los del escalafón policial del Organismo de Investigación Judicial. Sugiere, en ambos casos los concursos carecerían de interés a la ciudadanía en general en lo que a su postulación se refiere pues no es cualquier persona la que podría participar.

En el decir de la DGH es, por tanto, prudente excluir de la oferta de empleo público las clases de puestos cuyas características de ocupación coincidan con lo dicho antes, a fin de no crear expectativa para las personas que no cumplen con las condiciones citadas.

2. Criterio. –

El numeral 9 inciso b) de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) dicta:

“ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas (...) b) Es responsabilidad de las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General de Servicio Civil para cada puesto,

*según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el artículo 46 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. Además, **incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público** de la Administración Pública y verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, las responsabilidades y las funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto” (Lo resaltado es suplido).*

Ahora bien, el artículo 16 de la LMEP, exige que la oferta de empleo público deberá publicarse en formato digital en la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP). Por ello, en el criterio objeto de ampliación, se dijo que, la información que debe contener la oferta de empleo público y a su vez la PIEP será entre otras: “**3.1.1. los concursos internos y externos por oposición y méritos (inciso b) del artículo 9 LMEP** (...)”.

Los concursos internos, según el artículo 18 inciso b) del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público (RLMEP), son aquellos en los que puede participar “(...) toda persona que tenga una relación de empleo estatutaria, pública o mixta -incluidos los servidores interinos, así como los empleados de confianza (...)”. Por su parte, el concurso de esa naturaleza es “*aquel proceso que se realiza para llenar vacantes de un Ministerio o Institución mediante el ascenso de los servidores mejor calificados... (artículo 3 inciso n del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil) y la resolución DG-RES-39-2022 de la Dirección General de Servicio Civil enuncia que es el “*Proceso de la carrera administrativa, que permite la selección, retención y motivación de las personas más idóneas, que mantienen una relación de empleo público (...)*” (artículo 1) en el cual podrá participar quienes “*Mantengan una relación de empleo público (...)*” (artículo 5 inciso b). En tesis de principio los procedimientos de reclutamiento y selección cerrados o restringidos como los dos que ejemplifica la DGH se asemejan a los concursos internos en cuanto a su carácter restringido, así en ambos casos están concebidos legalmente para quienes tengan una relación de empleo con la administración pública de administración de justicia y deben estar contenidos en las distintas ofertas de empleo público según los dos artículos de la LMEP referidos.*

Por último, pero no menos importante, se reitera que la finalidad de la PIEP “...es proveer al Estado de información estadística de carácter cualitativa y cuantitativa que permita definir los atributos particulares de la situación del empleo público costarricense, para la toma de decisiones oportuna y exacta y garantizar, además, la rendición de cuentas, la transparencia, la probidad y la eficiencia en el ejercicio funcional y en la entrega de valor público” (Criterio DJ-C-83-2024 que se solicita ampliar). Los datos que se ofrezcan sobre los concursos internos o sobre procedimientos de selección y reclutamiento cerrados o restringidos en la oferta de empleo público, son útiles para describir la situación del empleo público de nuestro país y garantizar la rendición de cuentas y la transparencia, aspecto y principios que se anteponen a las posibles falsas expectativas que pueda generarle la

información citada a la ciudadanía que no cumpla con los requisitos por razones de legalidad, para acceder a los cargos descritos por la DGH.

Corolario, independientemente del interés de un sector de la ciudadanía que no forma parte del servicio judicial regular, o que ni siquiera haya iniciado un proceso selectivo o de reclutamiento en el Poder Judicial, o incluso que no sean personas servidoras judiciales interinas; es clara la exigencia, los concursos internos o procedimientos de selección de carácter cerrado se publicarán en la PIEP a través de la oferta de empleo público.

3. Conclusión. –

Los concursos internos o procedimientos de selección con carácter cerrado o restringido no pueden excluirse de la oferta de empleo público con la justificación que plantea la DGH.

Se deja así evacuada su solicitud de criterio al respecto.

Cordialmente,

Lic. Roberth Fallas Gamboa
Asesor Jurídico

MSc. Argili Gómez Siu
Directora Jurídica

Referencia 304-2024.