

San José, 2 de mayo de 2023
DJ-C-175-2023

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

Estimada señora

Mediante correo electrónico remitido el 20 de enero de 2023, siguiendo instrucciones de la Dirección de Gestión Humana, la Licenciada Evelyn Quijano Eduarte, encargada de la Unidad de Investigación y Control de la Calidad de la Dirección de Gestión Humana, formula la siguiente consulta: *El artículo 9 de la LMEP define las funciones de las administraciones activas, dentro de lo cual se señala que cada área de recursos humanos seguirá realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública. Siendo así: ¿es potestad del PJ definir cuáles concursos deben ser internos y cuáles externos de conformidad con las facultades que le otorga el Estatuto de Servicio Judicial? Esto considerando que la LMEP refiere que los procesos tendrán carácter abierto.* Seguidamente se contesta la consulta formulada.

A modo de introducción, conviene recordar que la *Ley Marco de Empleo Público* tiende a unificar y estandarizar las regulaciones de empleo público aplicables a las relaciones de servicio administrativo desarrolladas en los Poderes de la República (y sus órganos conexos), el Tribunal Supremo de Elecciones y las instituciones públicas descentralizadas¹.

Para alcanzar ese objetivo crea el Sistema General de Empleo Público² y otorga la rectoría de dicha organización al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Por respeto a los principio de separación de funciones, autonomía municipal y eficacia de la administración, excluye de dicha regencia aquellos vínculos de servicio encargados de realizar funciones exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

Según el artículo 6 de la *Ley Marco de Empleo Público*, les corresponde a los jefes del Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa determinar los puestos de trabajo excluidos de la rectoría en materia de empleo público del Ministerio de Planificación Nacional y Empleo Público. La exclusión apuntada no sustrae del ámbito de aplicación de la *Ley Marco de Empleo Público*, pues las relaciones de servicio integradas en el organigrama de las entidades y órganos cubiertos por ese cuerpo legal³ se encuentran sometidas al contenido normativo de la ley.

¹ Los artículos 2 y 3 de la *Ley Marco de Empleo Público* definen los ámbitos de cobertura y exclusión de esa normativa.

² Los artículos 6 de la *Ley Marco de Empleo Público* y 6 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* regulan la integración del Sistema General de Empleo Público, su rectoría y los alcances de esa rectoría.

³ El artículo 2 de la *Ley Marco de Empleo Público* define el ámbito de cobertura de esa normativa.

La separación aludida tiene relevancia administrativa y efectos jurídicos prácticos. Desde la perspectiva administrativa, la exclusión permite definir el órgano rector en materia de empleo público para cada relación estatutaria de la Administración Pública. En términos jurídicos, la división es relevante porque fija la autoridad encargada de aplicar las normas legales e infralegales de empleo público sobre las relaciones de servicio sometidas a cada rectoría.

A partir de lo anterior, le corresponde al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con el apoyo de sus órganos técnicos, aplicar la normativa legal y administrativa de empleo público sobre los puestos de trabajo sujetos a su regencia. Asimismo, le corresponde emitir e interpretar la normativa administrativa de empleo público sobre esos cargos. En ambos supuestos, debe respetar el principio de legalidad, de manera que le estar permitido lo que se encuentra constitucional y legalmente autorizado en forma expresa.

En segundo lugar, incumbe a los entes u órganos jerárquicos superiores de la Administración Pública que realicen funciones de rectoría en materia de empleo público, con la colaboración de los órganos técnicos subordinados, poner en práctica las regulaciones legales e infra legales de empleo público aplicables a los puestos de trabajo bajo su rectoría. También les compete emitir e interpretar las reglas administrativas de empleo público aplicables a esas relaciones estatutarias. E igual que el caso anterior, deben respetar el principio de legalidad en el ejercicio de esas competencias.

Sintetizando, corresponde a cada ente u órgano rector en materia de empleo público implementar la normativa atinente a esa materia (incluida la *Ley Marco de Empleo Público*) sobre las relaciones estatutarias bajo su supervisión, lo cual implica ejecutar las normas referidas al subsistema de Gestión del Empleo, entre las que se encuentran aquellas concernientes a los procesos de reclutamiento y selección.

Es acá donde encaja lo dispuesto en el artículo 9 de la *Ley Marco de Empleo Público*. El numeral citado atribuye a las administraciones activas⁴, según sus facultades, la aplicación de la normativa legal y administrativa de empleo público en sus espacios competenciales y, además, les encomienda aplicar y ejecutar las disposiciones infra legales remitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, dirigidas a las relaciones de empleo público sujetas a la regencia del ente ministerial.

Consecuentemente, conforme al principio de legalidad, las administraciones activas continúan teniendo la obligación legal de aplicar la normativa vigente en materia de empleo público dentro de sus ámbitos de competencia y, por ende, de seguir realizando sus funciones según las disposiciones normativas atinentes a cada dependencia pública. Bajo este contexto es que corresponde analizar lo dispuesto por la *Ley Marco de Empleo Público* en cuanto a la Gestión del Empleo y los tipos de procesos de reclutamiento y selección.

El numeral 15 del cuerpo normativo tantas veces repetido establece los postulados rectores de los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso. Señala

⁴ Definidas por artículos 6 y 9 de la *Ley Marco de Empleo Público* como las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el ámbito de aplicación de la ley (artículo 2 ibidem)

que tales procedimientos deberán ser de carácter abierto. Empero, cuestión medular, inmediatamente agrega, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los órganos incluidos en el ámbito de cobertura de la ley para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en la ley.

Artículo 15.- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:

a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.

(...)

Lo anterior significa que la Administración Pública en general, a través de las administraciones activas, debe procurar que los procesos generales de selección y reclutamiento de personal de nuevo ingreso al servicio público sean abiertos, sin detrimento de la normativa vigente que regule la promoción interna del personal público nombrado en las distintas entidades y órganos del sector público.

Y acá es importante tener presente el concepto de *carrera administrativa*, que constituye el derecho del funcionariado público a ascender dentro de la organización empleadora, con base en criterios objetivos (mérito y capacidad), según las regulaciones existentes, para facilitar su realización profesional y personal, mientras la Administración Pública se asegura la idoneidad y permanencia de ese personal.

Con base en el contenido de ese derecho de los funcionarios públicos, se puede decir que, existiendo una plaza vacante, dentro de las posibilidades que ofrece el régimen de empleo público, la Administración Pública puede optar válidamente por promover a un funcionario de carrera, de manera interina o permanente, a través de un *concurso interno*, siempre que la persona escogida cumpla los requisitos del caso y haya aprobado los procesos de selección previstos en la legislación correspondiente, o; cuando no exista dentro de la organización una persona idónea para ser promovida o por razones de conveniencia institucional, puede optar por cubrir la plaza vacante a través de un concurso externo o abierto.

Acá lo importante es entender que, a partir de la entrada en vigor de la *Ley Marco de Empleo Público*, los procesos de reclutamiento y selección de personal de nuevo ingreso a la Administración Pública deben ser abiertos, pero ello no impide que las unidades públicas de recursos humanos continúen realizando procesos internos de selección de personal, siempre que así lo permita la normativa vigente, se alcance el objetivo perseguido por el Estado Patrono a través del respectivo proceso de reclutamiento y selección y no se vulnere el derecho fundamental de las personas al libre acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad.

Conclusiones.

Tomando en cuenta la consulta formulada por la Dirección de Gestión Humana, conforme a lo expuesto en los párrafos precedentes, se debe indicar que el Poder Judicial, a través de los respectivos órganos competentes y de acuerdo con la normativa de empleo público vigente y aplicable a la entidad, conserva la potestad de definir el tipo de concurso, externo o interno, requerido para cubrir las necesidades institucionales de personal bajo su rectoría en materia de empleo público.

Atentamente,

Lic. Luis Abner Salas Muñoz
Asesor Jurídico

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Ref. 226-2023.-