

San José, 2 de junio de 2023  
DJ-C-225-2023

**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: 1.) *Para efectos de la aplicación de la LMEP, ¿qué se considera como persona de nuevo ingreso, desde el enfoque de Reclutamiento y Selección y la aplicación de los procesos selectivos?*

Previo a responder la pregunta formulada por la Dirección de Gestión Humana conviene hacer una breve consideración sobre los alcances de las labores de esta dependencia. Conforme al *Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial*, esta oficina es un órgano técnico jurídico<sup>1</sup>, adscrito al Consejo Superior, creado para brindar asesoría en materia jurídica, funcionar como instancia de recuperación patrimonial interna y actuar como instancia de coordinación y acompañamiento con la Procuraduría General de la República<sup>2</sup>.

Para cumplir el objetivo referido a la prestación de asesoría en materia jurídica, la Dirección tiene encomendada la función de emitir los criterios e informes técnicos de carácter jurídico requeridos por las diferentes dependencias del Poder Judicial<sup>3</sup>. Esta competencia se circunscribe a la producción de dictámenes y recomendaciones de orden jurídico. Por exceder las finalidades y competencias reglamentariamente asignadas, así como sus capacidades operativas, esta oficina no puede emitir criterios técnicos atinentes a materias ajenas a su ámbito funcional.

En consonancia con lo señalado, no le compete a este órgano establecer el contenido técnico de un concepto estrechamente vinculado con la puesta en práctica de la ciencia y la técnica de la administración de recursos humanos. Una actuación contraria a lo señalado contravendría la naturaleza consultiva jurídica de la Dirección Jurídica.

Ya en una ocasión anterior esta Dirección manifestó que carece de competencia funcional para emitir criterios técnicos atinentes a materias ajenas a sus conocimientos y facultades. En el criterio jurídico número DJ-C-148-2023, de 20 de abril de 2023, se dijo que este órgano no podría enunciar definiciones

---

<sup>1</sup> Artículo 1 del Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial.

<sup>2</sup> Artículo 2 del Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial.

<sup>3</sup> Inciso 2 del artículo 8 del Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial.

conceptuales o criterios técnicos atinentes a la gestión de recursos humanos, porque esa labor compete a la Dirección de Gestión Humana.

*Esta Dirección Jurídica no puede enunciar criterios técnicos de gestión de los recursos humanos como los relacionados con la construcción de la metodología de valoración o evaluación del trabajo, esquema de factor de puntos u otros de la técnica de valoración y clasificación de puestos. La clasificación y valoración de puestos y su ligamen con las determinaciones de los salarios no es una cuestión revisable legalmente porque, ello corresponde a materia de administración y organización interna de la Dirección de Gestión Humana (DGH).*

*La administración del personal judicial se sustenta en un sistema orgánico de clasificación y valoración de puestos, cada uno con una descripción de requisitos personales, tareas, responsabilidades y salario. Dicho sistema debe ser gestionado por la DGH (artículo 8 inciso a) y 14 del Estatuto de Servicio Judicial y 9 de la Ley Marco de Empleo Público -LMEP-). La determinación del salario correspondiente a cada categoría o clase de puesto o grados, según sus funciones y actividades, es competencia de la administración del personal. Sobre este tema, la Sala Segunda ha dicho:*

*“Tal y como están las cosas, lo que se pretende implica una revisión de todos aquellos aspectos técnicos y de conveniencia, y determinar revisando el acto nuevo del tribunal, la ubicación técnica (con la consiguiente valoración) del puesto. Esa no puede ser una tarea de este órgano de casación, pues no se invocan reglas relativas al acto que se pide imponer (no es un acto reglado que el tribunal pueda dictar en lugar del administrativo que considera inválido), sino una decisión que comprende aspectos no jurídicos, de conocimiento de la organización y de conveniencia, para lo cual se debe contar con un margen adecuado de discrecionalidad. O sea que estamos en presencia de una materia propia de un órgano administrativo” (sentencia número 232-06 de 9:30 horas de 21 de abril de 2006).*

*Es decir, que no corresponde a esta Dirección Jurídica revisar ni valorar desde la técnica de clasificación y valoración de clases de puestos los requisitos, el contenido o la valoración de los puestos que sea coherente con el esquema de factor de puntos o la metodología inmersa en la LMEP y la determinación del salario. Hacer lo contrario pondría a esta Unidad Asesora en una labor de administración de personal, obligándose a determinar cuál y cómo es la metodología de valoración del trabajo establecida en dicha ley, lo que evidentemente no corresponde con la función de asesoría legal.*

*Ergo, no podría definirse legalmente si dentro de la metodología de evaluación del trabajo establecida en la LMEP, se puede concebir un sistema de bandas salariales. En todo caso dicha ley no refiere a algún sistema de bandas salariales, empero sí se constata de ella y de su reglamento la posibilidad de una progresión salarial dentro de los grados de una columna salarial y de la estratificación de las distintas familias laborales (artículo 32 LMEP y 13 del Decreto Ejecutivo número 43952 “Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público” -RLMEP-).*

Distinto es cuando el contenido de la normativa relacionada con la consulta contiene una definición del término que interesa, pues, en ese supuesto, esta asesoría podría abordar el tema y contestar la consulta planteada, haciendo eco de lo indicado por la regulación, o interpretando su alcance, siempre desde una perspectiva jurídica.

En virtud de lo expuesto, en el presente caso, procede revisar el articulado de la *Ley Marco de Empleo Público* y su *reglamento* para determinar si contienen alguna referencia normativa que permita definir lo que debe entenderse como *persona de nuevo ingreso desde el enfoque de reclutamiento y selección y para la aplicación de los procesos selectivos*.

Realizada esa labor, se aprecia que tanto la *Ley Marco de Empleo Público* como el *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* omiten definir en forma expresa que es una persona de nuevo ingreso según la técnica de reclutamiento y selección de personal, o para la aplicación de los procesos selectivos de personas servidoras públicas.

Sin embargo, regulando los procesos de reclutamiento y selección, los artículos 14, 15, 16 y transitorio V de la *Ley Marco de Empleo Público* y 17.c y 18 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* hacen referencia a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, las cuales se definen en los numerales 5.n de la ley y 5.19 del reglamento como *aquellas que ingresan a laborar por primera vez en la Administración Pública o quienes reingresan a laborar luego de una interrupción de su vínculo laboral por un período superior a un mes calendario*<sup>4</sup>.

En atención a lo señalado y tomando en cuenta la consulta formulada por la Dirección de Gestión Humana, es importante destacar el transitorio V de la *Ley Marco de Empleo Público*, cuyo contenido parece ofrecer elementos suficientes para distinguir desde una perspectiva jurídica lo que debe entenderse como *persona de nuevo ingreso para la aplicación de los procesos selectivos de personal*.

El transitorio referido indica que el procedimiento de reclutamiento y selección previsto en la ley de marras se aplicará a las personas de nuevo ingreso, que entren a laborar por primera vez en la Administración Pública en los doce meses después de la entrada en vigor de ese cuerpo normativo. Asimismo, indica que las personas servidoras públicas integrantes de registros de elegibles con nombramientos interinos, confeccionados antes de la entrada en vigor de la *Ley Marco de Empleo Público*, no estarán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección previstos en la citada ley.

Lo señalado evidencia que la norma establece un trato diferenciado para quienes habiendo participado en un procedimiento de reclutamiento y selección iniciado antes de entrar en vigor la *Ley Marco de Empleo Público*, superaron las etapas correspondientes y lograron integrar un listado de personas elegibles.

Según el ordinal mencionado, esas personas no están sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección previstos en la ley. Lo anterior quiere decir que esas personas no están obligadas a someterse a un nuevo procedimiento de reclutamiento y selección para determinado puesto o

---

<sup>4</sup> Ley Maco de Empleo Público. Artículo 5. Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente: (...) n) Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, cesara su continuidad laboral.

Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público. Artículo 5. Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones: (...) 19) Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Publica o que, habiéndolo hecho, cesara su continuidad laboral y reingresen a prestar servicios.

determinada clase de puestos, con miras a obtener la condición de elegibles en ese puesto o clase de puestos, pues conservarán la categoría de elegibles para el puesto o para la clase de puestos respectivos, por haberlo adquirido con anterioridad a la vigencia de la ley.

Vale la pena aclarar desde ahora que la circunstancia descrita en el párrafo anterior no impide ni limita la participación de quienes ya integren una lista de elegibles para determinado puesto o clase de puestos, en un nuevo procedimiento de reclutamiento y selección para ese mismo puesto o esa misma clase de puestos. Las personas actualmente integrantes de listas de elegibles pueden participar en nuevos procedimientos de selección y reclutamiento, siempre que cumplan los requerimientos establecidos en esos procedimientos.

Ahora bien, en oposición a las personas descritas en los párrafos anteriores, se encuentran las personas que optarán por incorporarse a la Administración Pública por primera vez, en los doce meses después de la entrada en vigor de la *Ley Marco de Empleo Público*, pues ellas sí estarán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección previstos en ese cuerpo normativo.

La distinción expuesta entrega elementos técnicos suficientes para definir desde una perspectiva jurídica que es una *persona de nuevo ingreso para la aplicación de los procesos selectivos de personal previstos en la Ley Marco de Empleo Público*. En primer lugar, esa persona es quien, después de entrar en vigor la *Ley Marco de Empleo Público*, participa por primera vez en un proceso de reclutamiento y selección para integrar una lista de elegibles para determinado puesto o determinada clase de puestos en la Administración Pública, o bien para incorporarse a laborar en ese puesto o en esa clase de puestos.

Asimismo, en sentido contrario, no es una *persona de nuevo ingreso -desde el enfoque de reclutamiento y selección y- para la aplicación de los procesos selectivos de personal* quien habiendo participado en un procedimiento de reclutamiento y selección iniciando antes de la vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público*, superó las etapas correspondientes y logró integrar una lista de elegibles con nombramientos interinos para un puesto específico o para una clase de puestos en la Administración Pública.

Debe quedar claro que la condición de *persona de nuevo ingreso desde el enfoque de reclutamiento y selección y para la aplicación de los procesos selectivos de personal* se encuentra estrechamente vinculada con el puesto o la clase de puestos referidos en el respectivo procedimiento de reclutamiento y selección.

La persona que no haya participado en un procedimiento de reclutamiento y selección antes de la vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público* y que por tal motivo no integre una lista de elegibles para determinado puesto o determinada clase de puestos, es quien debe considerarse una *persona de nuevo ingreso desde el enfoque de reclutamiento y selección y para la aplicación de los procesos selectivos de personal*.

En sentido contrario, quien haya participado en un procedimiento de reclutamiento y selección antes de entrar a regir la *Ley Marco de Empleo Público*, logrando superar las etapas correspondientes y quedando como integrante de una lista de elegibles para determinado puesto o clase de puestos, no podrá

considerarse una *persona de nuevo ingreso desde el enfoque de reclutamiento y selección y para la aplicación de los procesos selectivos de personal* referidos al puesto o a la clase de puestos en los que se encuentra elegible esa persona.

### **Conclusiones.**

Conforme a lo expuesto, según los fines y las competencias de la Dirección Jurídica, previa consulta formulada por las oficinas judiciales, este órgano asesor puede emitir dictámenes técnicos de carácter jurídico, pero no puede emitir opiniones ni enunciar criterios técnicos atinentes a otras materias, menos aún, definir conceptos pertenecientes a esos otros ámbitos.

La *Ley Marco de Empleo Público* y el *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* no definen en forma expresa lo que es una *persona de nuevo ingreso desde el enfoque de reclutamiento y selección de personal, o para la aplicación de los procesos selectivos* previstos en esos cuerpos normativos. Empero, contiene normas que hacen referencia a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso.

Los numerales 5.º de la *Ley Marco de Empleo Público* y 5.19 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* definen a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso como aquellas que ingresan a laborar por primera vez en la Administración Pública o que reingresan a laborar en la Administración Pública luego de una interrupción de su vínculo laboral por un período superior a un mes calendario.

Ahora bien, por su relevancia para la administración de recursos humanos, conviene tener presente el transitorio V de la *Ley Marco de Empleo Público*, cuyo contenido ofrece elementos para determinar lo que debe entenderse como *persona de nuevo ingreso desde el enfoque de reclutamiento y selección y para la aplicación de los procesos selectivos de personal*.

Esa norma indica que el procedimiento de reclutamiento y selección previsto en la ley se aplicará a las personas servidoras públicas de primer ingreso, que ingresen a laborar por primera vez en la Administración Pública, en los doce meses después de la entrada en vigor de ese cuerpo normativo, con exclusión de quienes forman parte de registros de elegibles confeccionados antes de la entrada en vigor del cuerpo normativo aludido.

Con base en ello, desde la técnica jurídica, se aprecia que la norma citada establece una distinción entre las personas que anteriormente han participado en procesos públicos de reclutamiento y selección y conforman registros de elegibles, frente a quienes participarán por primera vez en procesos públicos de reclutamiento y selección para ocupar puestos en la Administración Pública, quienes finalmente parecen ser las *personas de nuevo ingreso desde el enfoque de reclutamiento y selección y para la aplicación de los procesos selectivos de personal*.

Atentamente,

*Lic. Luis Abner Salas Muñoz*  
*Asesor Jurídico*

*MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo*  
*Director Jurídico*

*Ref. 321-2023.-*