

San José, 14 de junio de 2023  
DJ-C-240-2023

**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: *¿Cuándo la LMEP refiere el término “persona postulante”, según nuestra interpretación se refiere a una persona que tan solo está registrando su participación en un proceso selectivo a través de los medios establecidos para ello, es correcta tal apreciación? Se consulta por cuanto en la actualidad el Subproceso de Reclutamiento y Selección utiliza ese término para referirse a las personas que no alcanzan el promedio mínimo de 70% requerido para obtener la condición de elegible, sin embargo, han logrado superar favorablemente los procesos evaluativos y por ende, se integran en un registro de postulantes para considerarse en caso de sustituciones interinas.*

Como ha señalado al contestar otras consultas<sup>1</sup>, esta Dirección Jurídica desea reiterar que la normativa interna del Poder Judicial<sup>2</sup> le encomienda emitir los criterios e informes técnicos de carácter jurídico requeridos por las diferentes dependencias del Poder Judicial<sup>3</sup>, lo cual le permite enunciar dictámenes y recomendaciones de orden jurídico. Sin embargo, por exceder las finalidades y competencias reglamentariamente asignadas, así como sus capacidades operativas, este órgano asesor no puede extender criterios técnicos atinentes a materias ajenas a su ámbito funcional.

Lo anterior significa que esta oficina carece de competencia para 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 en sentido contrario a lo apuntado contravendría la naturaleza consultiva jurídica de la Dirección Jurídica.

Atendiendo lo señalado en el criterio de esta Dirección Jurídica número DJ-C-223-2023, de 31 de mayo de 2023, en el presente caso, lo que procede es revisar el articulado de la *Ley Marco de Empleo Público* y su *reglamento* para determinar si contienen alguna

---

<sup>1</sup> Ver criterios de la Dirección Jurídica números DJ-C-223-2023, de 31 de mayo de 2023, y DJ-C-148-2023, de 20 de abril de 2023.

<sup>2</sup> 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.

referencia normativa que permita definir lo que debe entenderse como *persona postulante* en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Realizada dicha labor, se observa que la *Ley Marco de Empleo Público* y el *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* omiten definir en forma expresa que es una *persona postulante*, o que debe entenderse por persona postulante dentro de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

No obstante lo anterior, los textos legales citados contienen normas que hacen referencia a las personas postulantes dentro de los procesos de reclutamiento y selección de personal, de las cuales se puede obtener una idea clara de lo que debe considerarse *persona postulante* según la *Ley Marco de Empleo Público* (y su reglamento).

El inciso e) del artículo 4 de la *Ley Marco de Empleo Público* menciona a las personas postulantes como un grupo distinto al conformado por las personas servidoras públicas<sup>4</sup>. El numeral 14 de la misma ley también nombra a las personas postulantes, tratándolas como aquellos individuos que participan en los procesos de reclutamiento y selección<sup>5</sup>. Además, al referirse a los postulados rectores de los procesos generales de reclutamiento y selección de personas de nuevo ingreso, los incisos d), e), g) y h) del ordinal 15 del mismo cuerpo normativo igualmente citan a las personas postulantes, refiriéndose a ellas -también- como los participantes en los procesos de reclutamiento y selección de personal<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Ley Marco de Empleo Público. Artículo 4. Principios rectores. Son principios rectores del empleo público: (...) e.) Principio de mérito, capacidad y competencia: la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las **personas postulantes** y de las personas servidoras públicas para garantizar, por una parte, que las entidades y los órganos incluidos busquen siempre la eficacia ya eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas reaclicen sus funciones con excelencia.

<sup>5</sup> Ley Marco de Empleo Público. Artículo 14. Reclutamiento y selección. El reclutamiento y la selección de las personas servidoras públicas se efectuará con base en su idoneidad comprobada. En los procesos de reclutamiento y selección no podrá elegirse a un **postulante** que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones: a.) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral, hasta tercer grado inclusive, con la jefatura inmediata ni con las personas superiores inmediatas de esta en la respectiva dependencia. b.) Encontrare enlistada en el registro de personas inelegibles de la plataforma integrada de empleo público.

<sup>6</sup> Ley Marco de Empleo Público. Artículo 15. Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso: (...) d.) Las pruebas para **personas postulantes** profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de las competencias necesarias para el puesto, expresadas en forma oral y escrita. Las pruebas para postulantes a las plazas profesionales, del título II del Estatuto de Servicio Civil, estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, los programas y los planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación. En todo caso, estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta. e.) Las pruebas para **personas postulantes** no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita. Estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta. (...) g.) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las **personas postulantes**, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. No podrán considerarse valoraciones médicas, excepto en los casos en que exista criterio médico que demuestre su necesidad, la persona postulante lo acepte de manera voluntaria y sean únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora. h) Los

Asimismo, el *Reglamento a la Ley Marco de Empleo de Público* también contiene referencias a las personas postulantes. Al igual que la ley, en el apartado de los principios rectores del empleo público, el inciso e) del ordinal 4 del reglamento cita a las personas postulantes como un grupo diferente al que integran las personas servidoras públicas<sup>7</sup>.

Por su parte, el inciso c) del canon 11 del reglamento, al describir el registro de oferentes integrado en la Plataforma Integrada de Empleo Público, apunta que dicho registro se conformara con los datos de las personas que voluntariamente se postulan para laborar en cargos con relaciones de empleo estatutario, colocando a las personas postulantes como aquellas que tienen la intención de ocupar un cargo en la Administración Pública<sup>8</sup>.

Además, el precepto citado en el párrafo anterior contiene un inciso referido al registro de elegibles, en el que incluye a las personas oferentes o servidoras actuales que, de manera previa, demostraron idoneidad para ser elegibles para puestos públicos. Esta norma otorga a las personas elegibles una condición distinta a la asignada a las personas postulantes<sup>9</sup>.

Aparte de lo señalado, el artículo 15 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* reseña a las personas postulantes como partícipes de los procesos selectivos de personas, interesados en llegar a ocupar puestos públicos<sup>10</sup>. En igual sentido, el numeral 17

---

sistemas selectivos de personas servidoras públicas de nuevo ingreso serán los de oposición y concurso de oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o las competencias de las **personas postulantes** y establecer el orden de prelación en que se aplican las pruebas. Además, podrán considerar a aquellas personas que no superen los treinta y cinco años de edad y que no cuenten con experiencia laboral para el cargo o esta no sea superior a los tres años, siempre que cuenten con los demás requisitos del puesto y se pueda comprobar su competencia y demás méritos.

<sup>7</sup> Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público. Artículo 4. Principios rectores. Para efectos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y el presente reglamento, en todas las instituciones, estén o no sujetas a la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, los principios rectores que deberán regir todas las relaciones de empleo estatutario, público y mixto, serán los siguientes: (...) e.) Mérito, capacidad y competencias: la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las **personas postulantes** y de las personas servidoras públicas para garantizar, por una parte, que las entidades y los órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia.

<sup>8</sup> Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público. Artículo 11. Módulos de la Plataforma Integrada de Empleo Público: (...) c.) Registro de oferentes: Base de datos o registro en el cual constan los nombres, perfiles ocupacionales y otros datos personales de las personas aspirantes que se **postulan** voluntariamente, mediante una oferta de servicio, a laborar en cargos, con relaciones de empleo estatutarias, públicas o mixtas, en las instituciones en el ámbito de la rectoría de MIDEPLAN. Dicho registro podrá estar constituido por subregistros conformados tanto por las personas que se postulan para laborar en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, como fuera de este, de forma que, las instituciones que están fuera del Estatuto de Servicio Civil podrán conformar sus propios registros y herramientas tecnológicas, pero deberán interoperar o suministrar la información necesaria para que se incluya dentro del registro central de oferentes.

<sup>9</sup> Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público. Artículo 11. Módulos de la Plataforma Integrada de Empleo Público: (...) d.) Registro de elegibles: Base de datos de las personas oferentes o funcionarias actuales que hayan demostrado idoneidad para ser elegidas para puestos vacantes en términos análogos con el inciso anterior.

<sup>10</sup> Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público. Artículo 15. Comprobación de idoneidad. Toda institución sujeta al ámbito de competencia de la Ley Marco de Empleo Público deberá ejecutar los procesos necesarios para la comprobación de la idoneidad de las **personas postulantes** a la ocupación de puestos públicos

del reglamento identifica a las personas postulantes con los participantes en los procesos de reclutamiento y selección de personal<sup>11</sup>.

Asimismo, el ordinal 18 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* incluye en su contenido y dentro del concepto de *personas postulantes* a quienes participen en un proceso de selección y tengan una relación vigente de empleo con la Administración Pública, titular o interina<sup>12</sup>.

---

involucrados en las familias laborales. Para ello, en el caso de las instituciones que están sujetas al ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, deben acatar los estándares y regulaciones técnicas establecidos por la Dirección General de Servicio Civil. Dichos estándares y regulaciones, además, podrán ser extensivos al resto de instituciones en el ámbito de rectoría de MIDEPLAN, a través del lineamiento correspondiente de éste como rector, sin detrimento de las situaciones o normativas específicas vigentes. Para el caso de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, dichas instituciones, en el marco de su autonomía, establecerán las condiciones administrativas, operativas y legales para la comprobación de idoneidad, para lo cual podrán solicitar acompañamiento técnico de la Dirección General de Servicio Civil.

<sup>11</sup> Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público. Artículo 17. Sistemas de Selección. Para efectos de desarrollar los procesos de reclutamiento y selección de personal, los sistemas de selección aplicables son los siguientes: (...) b) Sistema de concurso de valoración de méritos: sistema de aplicación excepcional en procesos y condiciones de selección de personal, expresamente tipificadas por el ordenamiento jurídico, emitido conforme con las competencias establecidas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y este Reglamento o por disposición legal explícita, el cual consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o **postulantes** a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos y que, seguidamente, se procede a su comprobación y calificación. Para efectos específicos de este sistema, se entenderán por méritos, los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios u otros que se establezcan en la normativa técnica, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco, del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño. (...). c) Sistema de concurso de oposición: sistema aplicable en procesos de selección de personal en el cual se conjuntan las reglas y condiciones del sistema de Oposición y el de Concurso de Valoración de Méritos. Implica combinar calificaciones, o una valoración ordenada de resultados de pruebas realizadas, para determinar competencias o bien conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, en conjunto con las calificaciones resultantes de la valoración de méritos o atestados de las **personas postulantes**, condicionado a que la valoración de atestados solo implique una puntuación proporcional que no determinará, en ningún caso y por sí misma, el resultado del proceso de selección. (...).

<sup>12</sup> Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público. Artículo 18. Aplicación de Sistemas de Selección en concursos, promociones y periodo de prueba. Para los procesos o concursos orientados a nombramientos en puestos de empleo público en un régimen de carrera administrativa- a las entidades y órganos cubiertos por la rectoría del MIDEPLAN, aplicarán los sistemas de selección según las siguientes reglas, salvo lo dispuesto en otra norma con rango de ley y de forma expresa: (...). b) En concursos internos o concursos internos ampliados en los que se podrán considerar como **postulantes** toda persona que tenga una relación de empleo estatutaria, pública o mixta -incluidos los servidores interinos, así como los empleados de confianza-tiene derecho a que se le tome en cuenta para participar con arreglo a las disposiciones normativas aplicables, en los concursos convocados para llenar una plaza vacante, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para ello con la condición de elegible. c) En procesos internos desarrollados específicamente para promoción de personal mediante ascensos directos según las vías y normas de carrera administrativa que sean válida y eficazmente definidas, en los que se podrán considerar como **postulantes** a personas con nombramientos titulares o interinos vigentes en un régimen de carrera administrativa e idoneidad demostrada o demostrable mediante los instrumentos técnicos respectivos, sin que esto implique la omisión o desatención de otros requisitos específicos imprescindibles según la clasificación del puesto, se podrá aplicar el sistema de selección concurso de oposición, el de oposición o el de concurso de valoración de méritos. En este último sistema, sin exceptuar la aplicación ponderada de entrevistas apoyadas en cuestionarios o guías uniformes y preestablecidas, como

Finalmente, los preceptos reglamentarios 19 y 20 también mencionan a las personas postulantes, refiriéndose a ellas en el mismo sentido aludido en los artículos 15 y 17 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, como participantes en los procesos de reclutamiento y selección de personal público.

La normativa expuesta ofrece elementos suficientes para entender el contenido que actualmente le otorga la *Ley Marco de Empleo Público* (y su reglamento) al concepto de *persona postulante*. Según esa normativa, la *persona postulante* es aquella que participa en forma voluntaria y activa en los procesos de reclutamiento y selección de personal, cuenta o no con nombramiento titular o interino en la Administración Pública.

Las consideraciones expuestas coinciden con la posición externada por la Dirección de Gestión Humana, al formular la consulta que origina este criterio. Según esa oficina, la *Ley Marco de Empleo Público* utiliza el concepto de *persona postulante* para referirse a quien registra su participación en un proceso selectivo, a través de los medios establecidos para ello. Dicha apreciación concuerda con lo señalado en este documento, en el que se infiere que la ley citada emplea la noción de *persona postulante* para describir en forma genérica a quien participa en los procesos de reclutamiento y selección de personal público.

Respecto al denominado *Registro de Postulantes*, confeccionado y administrado por el Subproceso de Reclutamiento y Selección, integrado por personas que aprobaron los procesos evaluativos, pero no alcanzaron la nota de elegibilidad, conviene realizar dos consideraciones.

En cuanto a su denominación, el significado asignado por el Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana al concepto *persona postulante*, difiere del alcance otorgado a esa noción en la *Ley Marco de Empleo Público* y su reglamento, sin embargo, esta situación no constituye motivo suficiente para invalidar la existencia del registro aludido, en especial por las circunstancias descritas en el párrafo siguiente.

Respecto a su conformidad con el ordenamiento jurídico, en primer lugar, se debe tener presente que la entrada en vigor de la *Ley Marco de Empleo Público* y su reglamento no modificó el marco jurídico, ni el contenido de la normativa especial, aplicable a la administración del personal judicial y a los procesos de reclutamiento y selección de personal judicial, cuyos instrumentos legales (y reglamentarios) se mantienen vigentes y eficaces.

Ahora bien, aunque la legislación vigente no prevé un registro de postulantes como el descrito por la Dirección de Gestión Humana, lo cierto es que, como parte de las competencias legales referidas a la administración del personal judicial, el Consejo Superior, con la colaboración de los órganos técnicos correspondientes, ha desarrollado regulaciones

---

instrumento técnico y objetivo complementario, con el propósito de determinar la idoneidad de personas candidatas para la ocupación de un puesto específico. (...).

internas atinentes al reclutamiento, selección y nombramiento de personas en el Poder Judicial<sup>13</sup>, dentro de las cuales se ha dispuesto la existencia de un *Registro de Postulantes*.

Partiendo de lo anterior, se podrá considerar jurídicamente válida la existencia del *Registro de Postulantes* referido en la consulta remitida por la Dirección de Gestión Humana, mientras su contenido coincida o se ajuste al tenor del *Registro de Postulantes* referido en el *Modelo de Reclutamiento y Selección de Personal en el Poder Judicial*, aprobado por el Consejo Superior.

### **Conclusiones.**

En atención a la pregunta formulada por la Dirección de Gestión Humana y conforme a lo expuesto en este criterio, desde una perspectiva jurídica, se considera apropiada la interpretación del concepto de *persona postulante* en la *Ley Marco de Empleo Público*, realizada por la oficina consultante, de manera que ese término se asigna a quien participa en un proceso de reclutamiento y selección de personal.

En cuanto al *Registro de Postulantes*, pese a que su denominación no coincide con el contenido asignado en la *Ley Marco de Empleo Público* al término *postulante*, lo cierto es que éste parece encontrar sustento en las leyes y los reglamentos que regulan la administración de personal judicial y los procesos de reclutamiento y selección de servidores judiciales, de manera que, siempre y cuando su contenido se ajuste a la normativa vigente, ese registro podrá seguirse utilizando como referencia para sustituciones temporales o nombramientos interinos.

Finalmente, se recomienda al Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, a través de los mecanismos correspondientes, promover la modificación del nombre del registro referido en su consulta, de manera que este se ajuste a los supuestos de hecho regulados en la normativa atiente a los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Atentamente,

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

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

Ref. 322-2023.-

---

<sup>13</sup> Ver acuerdos adoptados por el Consejo Superior en sesiones: 1-12, de 10 de enero de 2012, artículo XLIV; 12-15, de 12 de febrero de 2015, artículo LXV; 95-15, de 27 de octubre de 2015, y; 50-19, de 31 de mayo de 2019.

