

San José, 14 de junio de 2023
DJ-C-241-2023

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: *¿Según lo definido por Ley, las personas de nuevo ingreso son aquellas que nunca han laborado para la Administración Pública o bien, cesaron la relación laboral por más de 30 días? ¿Bajo esos criterios, en qué condición quedan las personas que cesan la relación laboral por menos de ese periodo y quieren regresar a laborar a la Institución? Se considera su continuidad y con ella, ¿la persona conservaría cualquier condición obtenida como resultado final (elegible / inelegible) de un proceso selectivo a nivel estatal?*

En atención a la redacción de la consulta formulada por la Dirección de Gestión Humana, es necesario realizar una aclaración previa, referida al contenido de los conceptos legales y reglamentarios de *personas servidoras públicas de nuevo ingreso y continuidad laboral*, para delimitar apropiadamente el significado de esas nociones, con énfasis en el elemento temporal relacionado con tales términos.

La *Ley Marco de Empleo Público* define a las *personas servidoras públicas de nuevo ingreso* como *aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, cesara su continuidad laboral*¹. Además, describe la *continuidad laboral* como *la relación de subordinación que se brinda de forma continua*

¹ Ley Marco de Empleo Público, artículo 5.n.

*para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o la empresa del Estado indicada en el artículo 2 de la ley, para la que se preste el servicio, **sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario** (el énfasis es agregado)².*

En igual sentido, el *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* describe a las *personas servidoras públicas de nuevo ingreso* como *aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, cesara su continuidad laboral y reingresan a prestar servicios*³. Y conceptualiza la continuidad laboral como *la relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado indicadas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, para las que se preste el servicio, **sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario** (el énfasis es agregado)⁴.*

Conforme a la normativa transcrita, son *personas servidoras públicas de nuevo ingreso* **quienes no hayan laborado previamente para la Administración Pública o quienes, habiendo prestado servicios anteriormente, hayan visto interrumpida su relación de subordinación con la Administración Pública durante un período igual o superior a un mes calendario (no 30 días -naturales-) y, posterior al cumplimiento de ese lapso, reingresen a prestar servicios.**

Asimismo, existe *continuidad laboral* **mientras la relación de subordinación que vincula a la persona servidora pública con la Administración Pública** (cubierta por la *Ley Marco de Empleo Público*) **se mantenga vigente, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario.** En sentido contrario, existe pérdida de continuidad laboral cuando la relación de sujeción especial existente entre la persona servidora pública y la Administración Pública se interrumpe por un plazo igual o mayor a un mes calendario. **El período de tiempo requerido para que opere la solución de continuidad laboral es igual o superior al mes calendario, no a treinta (30) días.**

² Ley Marco de Empleo Público, artículo 5.b.

³ Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, artículo 5.19.

⁴ Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, artículo 5.19.

Para una mejor comprensión de este tema tan relevante es necesario tener presente el artículo 9 de la *Ley General de la Administración Pública*, cuyo contenido, en caso de laguna normativa, permite integrar el ordenamiento administrativo escrito, por su orden, con la jurisprudencia, los principios generales del derecho público, la costumbre y el derecho privado y sus principios⁵; y, por ausencia de fuente superior, el numeral 15 del Código Civil, el cual indica que los plazos fijados por meses se computan de fecha a fecha, según el calendario gregoriano⁶.

Ahora bien, partiendo de lo expuesto, teniendo claro que “*las personas de nuevo ingreso son aquellas que nunca han laborado para la Administración Pública o bien, cesaron la relación laboral por más de **un mes calendario**”*”, conviene analizar “*¿en qué condición quedan las personas que cesan la relación laboral por menos de **un mes calendario** y quieren regresar a laborar a la institución (Poder Judicial)?, valorando si en ese supuesto “Se considera su continuidad y con ella, ¿la persona conservaría cualquier condición obtenida como resultado final (elegible/inelegible) de un proceso selectivo a nivel estatal?”*”

En cuanto al primer punto señalado en el párrafo anterior, conforme a las citadas normas de la *Ley Marco de Empleo Público* y del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, así como a lo expuesto en este documento, mantendrá continuidad laboral quien vea interrumpida su relación de subordinación con la Administración Pública por un periodo inferior a un mes calendario y, luego de ello, reingrese a prestar servicios. En ese supuesto no operara la pérdida de continuidad laboral. Es decir, para todos los efectos legales, en este caso se considera que persiste la continuidad laboral.

⁵ Ley General de la Administración Pública. Artículo 9. 1. El ordenamiento jurídico administrativo es independiente de otros ramos del derecho. Solamente en el caso de que no haya norma administrativa aplicable, escrita o no escrita, se aplicará el derecho privado y sus principios. 2. Caso de integración, por laguna del ordenamiento administrativo escrito, se aplicarán, por su orden, la jurisprudencia, los principios generales del derecho público, la costumbre y el derecho privado y sus principios.

⁶ Código Civil. Artículo 15. Siempre que no se establezca otra cosa, en los plazos señalados por días, a contar de uno determinado, quedará éste excluido del cómputo, el cual deberá empezar en el día siguiente, y si los plazos estuvieren fijados por meses o años, se computarán de fecha, según el calendario gregoriano. Cuando en el mes de vencimiento no hubiere día equivalente al inicial del cómputo, se entenderá que el plazo expira el último del mes.

Respecto al mantenimiento o pérdida de la condición derivada de la participación en los procesos selectivos de personal, por la conservación o extinción de la continuidad laboral, se debe indicar, como ya lo ha señalado este órgano asesor⁷, que la vigencia o solución de la continuidad laboral no implica, por sí misma y de manera automática, la extinción de los derechos adquiridos por la persona trabajadora o de las situaciones jurídicas consolidadas a su favor, en virtud del tiempo servido o la actividad desplegada en su relación con la Administración Pública, pues ello dependerá de la normativa aplicable al derecho relacionado con la situación que deba ser conocida y resuelta.

En el caso del supuesto de hecho planteado en la pregunta formulada por la Dirección de Gestión Humana, tratándose de la condición de elegibilidad (o inelegibilidad), proveniente del resultado de participar en un proceso de reclutamiento o selección de personal iniciado y finalizado antes (o aún después) de entrar en vigor la *Ley Marco de Empleo Público*, se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el transitorio V de ese cuerpo legal.

La primera parte de esa norma transitiva dispone en forma expresa que los procedimientos de reclutamiento y selección de personal previstos en la *Ley Marco de Empleo Público* se aplicarán a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso que entren a laborar por primera vez para la Administración Pública, en los doce meses después de entrar a regir la ley. Es decir, a quienes actualmente no forman parte de registros de elegibles, ni podrían ostentar continuidad laboral.

Además, el segundo párrafo establece que las personas servidoras públicas integradas en un registro de elegibles para nombramientos interinos (por haber aprobado las pruebas correspondientes) no estarán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección previstos en la ley, de lo cual se puede inferir que ellas conservarán la condición de elegibles en el (o los) puesto(s) público(s) para el (los) que hayan concursado.

⁷ Ver criterios de la dirección jurídica números DJ-C-206-2023, de 23 de mayo de 2023, y DJ-C-222-2023, de 30 de mayo de 2023.

Adicionalmente, se debe advertir que la condición de persona elegible para determinado puesto, adquirida mediante el proceso correspondiente, antes (o aún después) de la vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público*, no puede verse afectada por esa legislación, pues ello podría implicar el reconocimiento de un efecto retroactivo de tal normativa, inexistente en su contenido y, por demás, contrario al principio constitucional de irretroactividad de las normas.

Finalmente, se debe advertir que, en general, la condición de persona elegible está relacionada en forma directa a uno o varios puestos públicos, para los que se haya concursado y se haya aprobado las pruebas correspondientes, de manera que la condición de elegible (o inelegible) se conservará exclusivamente para aquellos puestos en los que se haya obtenido un resultado positivo (o negativo), resultando imposible extenderla a puestos diferentes, para los cuales no se hubiera concursado.

Conclusiones.

En atención a la consulta planteada por la Dirección de Gestión Humana, conforme a la normativa citada y lo expuesto en este criterio, se considera *persona servidora pública de nuevo ingreso* quien no haya laborado previamente para la Administración Pública o quien habiendo prestado servicios anteriormente ve interrumpida su relación estatutaria con la Administración Pública por un período igual o superior a un mes calendario y luego reingresa a prestar servicios.

Por otro lado, existe *continuidad laboral* mientras se mantenga vigente la relación de empleo entre la persona servidora pública y la Administración Pública, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Habrá pérdida de continuidad laboral cuando esa relación se interrumpa por un plazo igual o mayor a un mes calendario.

El período de tiempo requerido para que opere la solución de continuidad laboral es igual o superior al mes calendario y se computa de fecha a fecha (con base en el calendario

gregoriano), según lo dispuesto en los artículos 9 de la *Ley General de la Administración Pública* y 15 del *Código Civil*. Ese plazo no es de treinta (30) días.

En términos generales, se estima que persiste la continuidad laboral cuando una persona servidora pública ve interrumpida su relación estatutaria con la Administración Pública cubierta por la *Ley Marco de Empleo Público* por un período inferior a un mes calendario y, luego del mismo, reingresa a prestar servicios en el sector público sometido a la ley citada.

El mantenimiento o pérdida de la condición derivada de la participación en procesos selectivos de personal no se ve afectada por la conservación o extinción de la continuidad laboral. La vigencia o solución de la continuidad laboral no implica por si sola la extinción de los derechos consagrados o las situaciones jurídicas consolidadas a favor de las personas servidoras públicas. Ello depende de lo dispuesto en la normativa aplicable al derecho relacionado con la situación que deba ser conocida y resuelta.

En el caso particular de los resultados obtenidos en procesos selectivos de personal público iniciados y finalizados antes de entrar en vigor la *Ley Marco de Empleo Público*, o finalizados aun después del 10 de marzo de 2023. opera el transitorio V de ese cuerpo normativo, cuyo contenido permite inferir que las personas servidoras públicas integradas en un registro de elegibles para nombramientos interinos conservarán la condición de elegibles en el (o los) puesto(s) público(s) para el (los) que hayan concursado.

Atentamente,

Lic. Luis Abner Salas Muñoz
Asesor Jurídico

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico