

San José, 29 de junio de 2023
DJ-C-279-2023

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

Estimada señora

Mediante oficio número PJ-DGH-0000-2023, de 19 de enero de 2023, comunicado a esta Dirección Jurídica el 20 de enero de 2023, la Dirección de Gestión Humana formula consulta atinente a los efectos de la entrada en vigor de la *Ley Marco de Empleo Público* sobre los procesos selectivos realizados por el Subproceso de Reclutamiento y Selección. Las interrogantes se plantean en los siguientes términos:

2. El párrafo segundo del transitorio V de la LMEP señala:

“Las personas servidoras públicas que, antes de la entrada en vigencia de la presente ley, formen parte de registros de elegibles con nombramientos de forma interina, no serán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley”.

Al respecto, es interés conocer el criterio jurídico sobre las siguientes inquietudes:

- a. *¿El solo hecho de publicar los concursos, previo a la entrada en vigencia de la LMEP, le garantiza a las personas que se inscriben en ellos, participar bajo las condiciones de publicación o podrían varias tales condiciones en caso de que las personas sean designadas en propiedad en los puestos con posterioridad a la implementación de la LMEP?*
- b. *¿Las personas que se inscriban en los concursos publicados previo a la entrada en vigencia de la LMEP, no serán sujetas a los procedimientos de reclutamiento*

y selección derivados de esa ley o la “protección” aplicaría únicamente a quienes sean elegibles para los puestos?

Seguidamente, se contesta en forma concreta cada una de las preguntas planteadas por la oficina consultante, realizando un abordaje genérico de la temática aludida en el oficio remitido por la Dirección de Gestión Humana, con la intención de enunciar criterios jurídicos generales que permitan atender las situaciones descritas en esos cuestionamientos.

1. Primera consulta.

a. ¿El solo hecho de publicar los concursos, previo a la entrada en vigencia de la LMEP, le garantiza a las personas que se inscriben en ellos, participar bajo las condiciones de publicación o podrían varias tales condiciones en caso de que las personas sean designadas en propiedad en los puestos con posterioridad a la implementación de la LMEP?

El transitorio V de la *Ley Marco de Empleo Público* 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 pretendan incorporarse por primera vez a la Administración Pública, doce meses después de entrar en vigor la ley.

Conforme a lo anterior, el transitorio propone aplicar los procedimientos de reclutamiento y selección previstos en la ley hasta doce meses después de entrar en vigor ese cuerpo normativo. Esa circunstancia parece reafirmarse en el transitorio VI de la misma *Ley Marco de Empleo Público*, que otorga a las administraciones cubiertas por dicha legislación un plazo de doce meses para elaborar las pruebas técnicas que deben aplicarse en los concursos por oposición mencionados en la ley.

De ello se infiere que el transitorio V de la *Ley Marco de Empleo Público* excluye del ámbito de aplicación de dicha normativa aquellos concursos de reclutamiento y selección de personal iniciados antes de la fecha de vigencia de ese cuerpo normativo (10 de marzo de 2023).

Por consiguiente, los procedimientos de reclutamiento y selección de personal publicados antes del 10 de marzo de 2023 podrán sostener las condiciones de participación (**no así las condiciones normativas de empleo**) establecidas en la publicación respectiva, siempre que ellas se ajusten a la normativa vigente al momento del anuncio.

Conviene recordar que la participación en un concurso de reclutamiento y selección de personal comprende la tutela del debido proceso en el desarrollo del procedimiento. No confiere derecho alguno para exigir el mantenimiento de las condiciones normativas de empleo, ni prerrogativa alguna sobre el resultado del concurso o el puesto pretendido.

Respecto a las normas que regulan la relación estatutaria del puesto en concurso, vigentes al momento de la publicación de la apertura del procedimiento selectivo de personal, las personas concursantes no pueden invocar a su favor una especie de inmutabilidad del ordenamiento jurídico, porque las condiciones de empleo público se establecen por medio de normas objetivas, que pueden modificarse en cualquier momento, siguiendo los procedimientos legales correspondientes.

2. Segunda Consulta.

b. ¿Las personas que se inscriban en los concursos publicados previo a la entrada en vigencia de la LMEP, no serán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de esa ley o la “protección” aplicaría únicamente a quienes sean elegibles para los puestos?

De conformidad con lo dispuesto en el transitorio V de la *Ley Marco de Empleo Público* y lo indicado al responder la consulta anterior, se reitera que la norma referida propone aplicar los procedimientos de reclutamiento y selección previstos en la ley **hasta doce meses después de entrar en vigor ese cuerpo normativo**, de lo cual se deduce que están excluidos del ámbito de aplicación de la ley aquellos concursos de reclutamiento y selección de personal iniciados antes del 10 de marzo de 2023, cuyo trámite podrá continuar de acuerdo con las condiciones de participación debidamente publicadas, y finalizar con los resultados que corresponda, generando la tutela que el ordenamiento jurídico prevea en cada caso (elegibilidad o nombramiento interino, temporal o definitivo).

Atentamente,

Lic. Luis Abner Salas Muñoz
Asesor Jurídico

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Ref. 608-609-2023.-