

San José, 11 de julio de 2023
DJ-C-297-2023

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:

4. *¿Con respecto al transitorio V, es correcto interpretar que el plazo para conformar los registros de elegibles es de 12 meses? Particularmente interesa conocer:*

- *¿Se debe aplicar el modelo selectivo que se defina a partir de marzo 2023 o marzo 2024?*
- *¿El plazo para conformar registro de elegibles es de 12 meses o 6 meses, dado que indica el transitorio que el Servicio Civil en un plazo de 6 meses integrará una sola lista de elegibles?*
- *A partir del 09 de marzo se debe contratar al nuevo personal bajo las disposiciones de la LMEP.*

Para contestar las preguntas formuladas por la Dirección de Gestión Humana conviene transcribir en forma completa el transitorio V de la *Ley Marco de Empleo Público*, para recordar su contenido concreto y a partir del mismo enunciar las reglas establecidas en esa norma.

Transitorio V. Procedimiento de reclutamiento y selección. *El procedimiento de reclutamiento y selección, derivado de los artículos 13 y 14, se aplicará a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, que ingresen a laborar por primera vez en los doce meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.*

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.

La Dirección General de Servicio Civil realizará las gestiones necesarias para integrar un solo registro de elegibles una vez transcurridos seis meses de la entrada en vigencia de la presente ley.

El primer párrafo de la norma establece que las reglas generales de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal previstas en la *Ley Marco de Empleo Público*, específicamente en los ordinales 14 y 15 de la ley¹, se aplicarán doce meses después de entrar en vigor ese cuerpo normativo. Además, indica que tales pautas se aplicarán a las personas de nuevo ingreso que se incorporen por primera vez al régimen de empleo público después del plazo indicado.

Lo anterior quiere decir que las reglas generales previstas en los numerales 14 y 15 de la *Ley Marco de Empleo Público* adquirirán eficacia hasta que ese cuerpo normativo cumpla un año de vigencia, el 10 de marzo de 2024. A partir de ese momento surtirán efectos sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal, junto a la normativa vigente que les complemente y no se les oponga, pues, en el último caso, podría surgir una antinomia cuya controversia deberá ser resuelta siguiendo las reglas de solución de conflicto de normas aplicables al caso particular.

En adición a lo apuntado y como respaldo a lo señalado, el transitorio VI de la *Ley Marco de Empleo Público* otorga a las entidades y órganos bajo el ámbito de cobertura de ese cuerpo normativo un plazo de doce meses, contado a partir de la vigencia de la ley, para preparar las pruebas técnicas directamente vinculadas con la aplicación de los concursos de oposición regulados en la legislación de marras (artículo 15.h) y su reglamento (artículos 17 y 18).

¹ Al hablar de -las reglas generales aplicables a- los procedimientos de selección y reclutamiento de personal, el párrafo primero del transitorio V de la Ley Marco de Empleo Público menciona en forma expresa los numerales 13 y 14, cuando en realidad debió indicar los numerales 14 y 15 de ese cuerpo normativo, pues el ordinal 13 alude al régimen general de empleo público, mientras que los preceptos 14 y 15 contienen reglas o postulados referidos a los procesos generales de reclutamiento y selección de personas.

El segundo párrafo del transitorio V de la *Ley Marco de Empleo Público* estipula que las personas incorporadas en listas de elegibles para cargos públicos confeccionadas antes de la entrada en vigor de la *Ley Marco de Empleo Público* conservarán esa categoría, a pesar de y sin necesidad de someterse a las -reglas generales de los- procedimientos de reclutamiento y selección de personal público previstos en ese cuerpo normativo -y su reglamento-.

Finalmente, el tercer acápite le concede a la Dirección General de Servicio Civil un plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigor de la *Ley Marco de Empleo Público*, para recopilar la información de los registros de elegibles existentes en la Administración Pública bajo el ámbito de cobertura de la ley y crear “*un solo registro de elegibles*”.

Sobre el alcance de ese párrafo, y el contenido del “*Registro Unificado de Elegibles*”, debe tenerse presente lo dispuesto en el numeral 12 de la *Ley Marco de Empleo Público*, que establece el contenido general de la Plataforma Integrada de Empleo Público, y los ordinales 10, 11 y 12 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, los cuales desarrollan el contenido de la ley y se refieren en forma específica al registro de elegibles.

El inciso d) del artículo 11 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* describe el registro de elegibles como una “*Base de datos de las personas oferentes o funcionarias actuales que hayan demostrado idoneidad para ser elegidas para puestos vacantes en términos análogos en el inciso anterior*” (el subrayado es agregado).

Por su parte, el inciso c) del mismo artículo reglamentario define el registro de oferentes -y su alcance- como una “*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” (el subrayado es agregado).

El tenor de los incisos antedichos señala que la información de los listados de elegibles incorporados al “*Registro Unificado de Elegibles*” (así como al registro de oferentes) será aquella referida a las personas postulantes para ocupar los puestos bajo ámbito de cobertura del Ministerio de Planificación y Política Económica.

Teniendo claro el alcance del transitorio V de la *Ley Marco de Empleo Público*, corresponde abordar las preguntas formuladas por la Dirección de Gestión Humana. En primer lugar, se debe indicar que la norma aludida **no** confiere (a las entidades y órganos bajo su cobertura) un plazo de doce meses para conformar registros de elegibles.

No debe confundirse el plazo de seis meses otorgado a la Dirección General de Servicio Civil, para recopilar la información de los listados de elegibles existentes en las distintas oficinas de la Administración Pública y confeccionar un “*Registro Unificado de Elegibles*” para los puestos sometidos a la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con el plazo de doce meses conferido a los entes y órganos cubiertos por la *Ley Marco de Empleo Público* para implementar los postulados de los procedimientos de reclutamiento y selección previstos en ese cuerpo normativo.

Tampoco debe confundirse -el procedimiento de conformación y- la confección del “*Registro Unificado de Elegibles*” mencionado en la legislación general de empleo público, con -el procedimiento de conformación- y la confección de los listados de elegibles que maneja cada institución pública para los puestos bajo su rectoría en materia de empleo público.

Conforme a lo expuesto, los listados de elegibles debidamente confeccionados por la Dirección de Gestión Humana (y oficinas asociadas, subordinadas o análogas) antes de la

entrada en vigor de la *Ley Marco de Empleo Público* mantendrán su vigencia (aún después de la celebración de los procedimientos de reclutamiento y selección mencionados en esa ley), lo cual implica que la(s) oficina(s) aludida(s) podrá(n) seguir utilizando esos listados para designar a las personas que ocuparán los puestos correspondientes.

Asimismo, cumplido el término de doce meses citado en el párrafo primero del transitorio V, los procedimientos de reclutamiento y selección de personal que realice(n) la Dirección de Gestión Humana (y oficinas asociadas, subordinadas o análogas) deberán ajustarse a los parámetros establecidos en la *Ley Marco de Empleo Público* (siempre que resulten compatibles), y su resultado engrosará las listas de elegibles ya existentes o generará nuevos listados de elegibles para los puestos nuevos o que no cuenten con ese registro.

En segundo lugar, de conformidad con las consideraciones expuestas en los párrafos precedentes, se reitera, las reglas atinentes a los procedimientos de reclutamiento y selección de personal previstas en la *Ley Marco de Empleo Público* deberán aplicarse a partir del 10 de marzo de 2024, según lo prevé el párrafo primero del transitorio V de la ley antes dicha, y lo refuerza el transitorio VI de ese mismo cuerpo normativo.

En tercer lugar, se indica que el plazo otorgado por el acápite tercero del transitorio V de la *Ley Marco de Empleo Público*, para conformar un registro de elegibles atañe -únicamente- a la Dirección General de Servicio Civil y es -específicamente- para confeccionar el “*Registro unificado de elegibles*” para los puestos sometidos a la rectoría en materia de empleo público del Ministerio de Planificación y Política Económica.

Finalmente, entendiendo “nuevo personal” como “personas servidoras públicas de nuevo ingreso”, según lo descrito en los artículos 5.º de la *Ley Marco de Empleo Público* y 5.19 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, se indica que, a partir de la fecha de vigencia de esa ley, el 10 de marzo de 2023, **las personas servidoras públicas de nuevo ingreso o con reingreso sin continuidad laboral nombradas en puestos judiciales deben ser designadas bajo las condiciones dispuestas en la *Ley Marco de Empleo Público* y su reglamento, aplicándose sobre su situación jurídica aquellas normas legales y**

reglamentarias que gocen de eficacia al momento en que la designación también adquiera eficacia.

Como complemento de lo pretérito se indica que, desde el pasado 10 de marzo de 2023, la *Ley Marco de Empleo Público* y el *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* regulan todas las relaciones de trabajo desarrolladas tanto en la Administración Pública como en el Poder Judicial, y la eficacia y aplicación de sus normas depende del cumplimiento de los requerimientos temporales, normativos y, o, técnicos indicados en esos mismos cuerpos legales.

Atentamente,

Lic. Luis Abner Salas Muñoz
Asesor Jurídico

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Ref. 324-2023.-