

**San José, 04 de marzo 2024**  
**Criterio DJ-C-83-2024**

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

**Estimada señora:**

En el oficio número **PJ-DGH-0082-2024 del 13 de febrero de 2024**, se solicita a esta Dirección Jurídica la emisión de un criterio sobre la información que debe ofrecer el Poder Judicial para efectos de su incorporación en la Plataforma Integrada de Empleo Público.

Al respecto, se expresa lo siguiente:

**1. De la gestión. –**

La Dirección de Gestión Humana (DGH) indica que con base en la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) se debe compartir en la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP), el registro de personas inelegibles, la oferta de empleo público, la columna salarial global y el plan de llenado de plazas que se encuentran interinas vacantes. Además, expone la necesidad de contar con el criterio jurídico para definir si esa es la única información por remitir o bien si están contemplando información innecesaria. Finalmente, sobre la oferta de empleo público se requiere tener claridad sobre el alcance de ese concepto sobre todo en cuanto la envergadura de los datos que debe contener dicha oferta.

**2. Criterio.**

Los artículos 7 inciso e), 9 inciso b), 11, 12, 15, 16, 23 incisos b) y d), 26, 30 inciso d), Transitorios VII y IX de la LMEP, número 10159 publicada en el Alcance N° 50 de la Gaceta N° 46 del 09 de marzo de 2022 y del Decreto Ejecutivo número 43952-PLAN “Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público” (RLMEP) publicado en el Alcance N° 39 de la Gaceta N° 45 del 10 de marzo de 2023, los numerales 5 apartado 21, 10 al 12 y 39; dan respuesta a la consulta, por ello se transcriben a continuación.

De la LMEP:

ARTÍCULO 7- Competencias del Mideplan. Son competencias del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) las siguientes: (...) e) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y los órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.

ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas (...) b) Es responsabilidad de las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General de Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el artículo 46 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. Además, incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público de la Administración Pública y verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, las responsabilidades y las funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto.

ARTÍCULO 11- Postulados que orientan la planificación del empleo público

a) La planificación del empleo público, en las entidades y los órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.

b) Las entidades y los órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazos, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

Los planes de empleo público deberán contemplar las siguientes medidas mínimas:

- 1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.
- 2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- 3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.
- 4) Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes,

responsabilidades y funciones, y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.

5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.

6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes.

**ARTÍCULO 12-** Plataforma integrada de empleo público. La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras pública.

Cada dependencia pública, bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses, en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas. La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público, y llevará un registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación.

La información respectiva será alimentada en la plataforma, inmediatamente después de la firmeza de la sanción. Por vía reglamentaria serán establecidos los plazos de inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y demás aspectos requeridos para la operatividad del registro.

En todo momento, la información que contiene la plataforma integrada de empleo público deberá respetar lo dispuesto en la Ley 8968, Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales, de 7 de julio de 2011.

Una vez vencido el plazo de inhabilitación, se eliminará dicho registro de la plataforma integrada de empleo público sin que pueda consultarse o utilizarse en el futuro como un antecedente.

**ARTÍCULO 15-** Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:

a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.

- b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine, en cualquiera de sus manifestaciones, a alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles.
- c) Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.
- 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 de forma oral y escrita. Las pruebas para postulantes a las plazas profesionales, del título II del Estatuto del 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.
- f) Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes, solo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.
- 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 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.
- i) Velar por que se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las dependencias del artículo 2, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.

- j) Los procesos de reclutamiento y selección podrán contemplar criterios de territorialidad y origen étnico racial, de manera proporcional a los datos estadísticos oficiales definidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), correspondientes a la población afrodescendiente y de los pueblos indígenas.
- k) Cumplir con cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y las disposiciones legales aplicables, según los procedimientos y las particularidades de cada familia de puestos.

ARTÍCULO 16- Oferta de empleo público. Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de estos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo público de la Administración Pública, que se aprobará por las entidades y los órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo público del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán).

ARTÍCULO 23- Postularlos rectores que orientan los procesos de formación y capacitación (...) b) Las entidades y los órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley deberán contemplar, en sus planes de empleo público, los programas de capacitación y de formación que requieren para lograr sus objetivos institucionales con eficacia y eficiencia. (...) d) La oferta formativa de las escuelas o los centros de formación o de las mismas entidades y órganos incluidos, deberá ser coherente con los planes institucionales de empleo público.

ARTÍCULO 26- Promoción interna y externa.

- a) Los mecanismos para promoción interna y externa deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazos.
- b) La promoción interna y externa se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.
- c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.

ARTÍCULO 30- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación. Los salarios de las personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:

(...) d) Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente.

La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público.

TRANSITORIO VII- Planificación de empleo público. Las entidades y los órganos, incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo máximo de doce meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO IX- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.

Dicho plan deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público, de la Dirección General de Servicio Civil.

Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.

Por otra parte, los ordinales referidos al RLMEP dictan:

**Artículo 5.- Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones: (...) 21) Planificación del empleo: es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos (...).

**Artículo 10.- Plataforma Integrada de Empleo Público.** La Plataforma Integrada de Empleo Público se constituye en el instrumento o los instrumentos de carácter tecnológico que, en conjunto, conforman la herramienta informática para la gestión del empleo público, así como un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrada por la Dirección General de Servicio Civil como órgano especializado desconcentrado del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, bajo los lineamientos que dicte esta cartera ministerial, de conformidad con los términos y alcances del artículo 12 de la Ley Marco de Empleo Público.

Asimismo, la Dirección General de Servicio Civil, en ejercicio del principio de colaboración interinstitucional, podrá establecer los convenios de cooperación interinstitucional para la conformación, desarrollo, implementación y correcta ejecución de dicha plataforma, así como para la interoperabilidad con otras herramientas tecnológicas que puedan integrarse a la Plataforma Integrada de Empleo Público, sin que haya un detrimento de sus funciones y competencias de acuerdo con la Ley Marco de Empleo Público.

Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la Ley Marco alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses.

### **Artículo 11.-Módulos de la Plataforma Integrada de Empleo Público.**

Como parte de los módulos de la Plataforma Integrada de Empleo Público se considerarán, los siguientes:

a) Registro de personas inelegibles por condición de inhabilitación para ejercer puestos o cargos en instituciones estatales. Cada institución pública, tendrá responsabilidad en el ingreso, actualización o modificación de los datos que conformarán el Registro, cuyas inhabilitaciones se hayan dado para el caso de personas relacionadas con esta.

b) Registro de demanda laboral en instituciones estatales, correspondiente al detalle de puestos disponibles y autorizados para ser ocupados mediante procesos concursales de reclutamiento y selección. Este incluirá, además: b).1.Detalles y condiciones propias de los procesos de reclutamiento, selección de personal y nombramientos, para propiciar la participación de las personas candidatas o interesadas. b) 2. Planes especiales para ocupación de puestos vacantes.

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.

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.

e) Estructura ocupacional y remunerativa de empleo público, con al menos la estructura de clases de puesto y familias laborales, la escala de salario global, así como los índices o escalas salariales específicas de cada familia laboral.

- f) Base de Datos de Empleo Público, con la caracterización estadística de los puestos y del conglomerado de trabajadores del Sector Público, la cual tendrá como objetivos, propiciar la atención de diversos requerimientos sobre la tipología laboral de conformidad con el decreto ejecutivo número 40736-MP-H-MIDEPLAN "Creación de la Base de Datos de Empleo para el Sector Público", publicado en el Alcance N°280 a La Gaceta N° 219 del 20 de noviembre del 2017, en las instituciones estatales y sustentar los procesos de toma de decisiones.
- g) Cualquier otra información necesaria para el eficiente desarrollo de la plataforma, que defina el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

**Artículo 12.- Manejo de Datos Personales en la Plataforma Integrada de Empleo Público.** Cualquier encargo, uso, transferencia o acceso a datos personales en la Plataforma Integrada de Empleo Público se debe realizar de conformidad con las disposiciones y protocolos de atención de la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, Ley N° 8968 y su reglamento. La unidad administrativa de cada institución pública que tenga la responsabilidad de publicar los datos en la Plataforma, será responsable de garantizar su calidad en términos de validez y confiabilidad, por lo cual, igualmente, deberá efectuar oportunamente las actualizaciones o correcciones de datos conforme con las definiciones de variables informativas y pautas que se dicten en atención a las disposiciones señaladas en la Ley Marco de Empleo Público por parte del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y la Dirección General de Servicio Civil, según sus respectivas competencias y atribuciones.

**Artículo 39.- Metodología de valoración del trabajo, Escala de Salario Global e Índices Salariales.** El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, publicará de manera paulatina y vía resolución en su sitio web, como parte de la Plataforma Integrada de Empleo Público, la Escala de Salario Global General, los índices o escalas salariales específicas de cada familia laboral, involucrando las clases y puestos que estén en su rectoría. Para la determinación de los salarios globales que correspondan a cada clase de puesto, se desarrollará y aplicará una metodología de valoración del trabajo por puntos. Dicha metodología contemplará los factores que en definitiva se determinen para aplicar con criterios de uniformidad, la valoración de las clases de puestos de cada familia laboral, de acuerdo con la base de factores establecida en el artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público.

### **2.1. Finalidad y contenido de la Plataforma integrada de empleo público. –**

La finalidad de la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP) es proveer al Estado de información estadística de carácter cualitativa y cuantitativa que permita definir los atributos particulares de la situación del empleo público costarricense, para la toma de decisiones oportuna y exacta y garantizar, además, la rendición de cuentas, la transparencia,

la probidad y la eficiencia en el ejercicio funcional y en la entrega de valor público. Eso a partir de una plataforma tecnológica que concentra esa información con la comprometida tutela del tratamiento de los datos de las personas servidoras públicas (artículos 12 LMEP y 10 y 12 del RLMEP).

Lo antes dicho, concuerda con las explicaciones de la otrora ministra de Planificación Nacional y Política Económica, Pilar Garrido Gonzalo, al exponer en la sesión ordinaria número 6 del 25 de junio de 2019 de la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa, lo siguiente:

*“Y en relación con transparencia, reclutamiento. De las cosas más lindas que tiene este proyecto es el tema de la oferta del empleo público, esto significa, en este momento si yo le pregunto a las señoras y señores diputados ¿cuántos concursos o cuántas plazas están dispuestas para que cualquier persona que haya hecho el debido proceso pueda incorporarse entre el sector público? Probablemente no puedan darme una respuesta adecuada, ¿por qué?, porque no es transparente ni es democrático el acceso. Con la oferta de empleo público lo que pretendemos es que cualquier persona que cumpla con la idoneidad, sea el perfil profesional o perfil no profesional, por competencias que se requiera, pueda ser partícipe de un concurso por oposición o un concurso de oposición o mérito para que pueda ser parte del sector público; entonces que en un único lugar estén todos los requerimientos para ese concurso y que usted sepa y tenga la retroalimentación de por dónde va ese concurso. Transparentar el acceso, no solamente la selección, sino también reclutamiento y procesos de gestión permanente del talento humano, mediante esa oferta del Empleo Público” (folio 350).*

Luego, en la sesión ordinaria siguiente de la misma comisión legislativa (número 7 del 26 de junio de 2019), la exjefera citada indicó:

*“Ahora, el otro tema tiene que ver con la gestión del empleo. La gestión del empleo es sumamente importante y aquí de lo que estamos hablando es de cumplir el precepto constitucional del artículo 192 que se refiere a la idoneidad, podre seleccionar personas con igualdad, idoneidad, de manera transparente y sin que medie ningún otro filtro que no sea este. Para ello se está proponiendo poder tener un procedimiento de reclutamiento y selección por concurso de oposición. Eso significa que tienen que aplicarse pruebas técnicas, psicométricas y otras afines, por ejemplo, algunos aplican también pruebas médicas por el tipo de servicio que tiene que prestar, y otras afines, y también que se incorpore el tema de las competencias.*

*En este momento muy pocas instituciones del sector público tienen dentro de sus marcos de empleo público el tema de competencias, y que también se consideren los atestados, el conocimiento y la experiencia. Estas pruebas estaría diseñadas a la medida de lo que señala de cada una de las plazas que se estarían sacando a concurso. La idea de esto*

*es que sea de libre concurrencia y que pueda ser publicado en una única plataforma, y que se democratice (...)*

*El otro es el tema de la oferta del empleo público. Y ahí de lo que se trata es de que haya una única plataforma en línea, donde uno pueda tener conocimiento de todas las plazas que salen a concurso; y poder reconocer cuáles son los requerimientos de la institución, y cuáles son los requisitos con los que se debe contar para poder acceder a esa plaza, cuánto sería lo que se devengaría por salario, y las condiciones en las que se tiene que ejercer.*

*Esta oferta de empleo público la subiría cada una de las instituciones, recordándoles que el proceso de prueba, reclutamiento y selección, ahora pasaría a ser responsabilidad de cada una de las oficinas de Recursos Humanos. Esto es muy significativo porque significa que democratiza el acceso de cualquier persona que cumpla con los requisitos, tanto para plazas profesionales y no profesionales, para que puedan ingresar con la mayor integridad, transparencia, al servicio público (...)*

*Y el otro tema, tiene que ver con la promoción interna; la carrera administrativa se respeta, es decisión de la autoridad de la administración pública la manera como quiere canalizar determinadas plazas, pero tiene que ser transparente. Si yo decido que voy hacer una plaza por concurso interno, la valoración de méritos a una persona servidora pública que ya está en la institución, pues se comunica de esa manera la oferta de empleo y si decido sacarla a concurso pues se comunica y se puede participar. (...)*

*En materia de la oferta de empleo, aquí hay varias cosas. Lo primero sería que es una única plataforma donde todas las instituciones tenemos la responsabilidad de cuándo se genere una plaza nueva de acuerdo a las medidas fiscales imperantes en ese momento que se liberen, se pueda colocar ahí y pueda ser transparente la manera como se va a efectuar ese nombramiento.*

*Si es un nombramiento por méritos, que es un ascenso o promoción interna para dar continuidad a la carrera administrativa, o si va a efectuarse un concurso de oposición y cuáles son los requisitos, las condiciones, para poder efectuar ese concurso de oposición.*

*Entonces toda esta oferta de empleo, está estrechamente vinculada con la planificación. Yo saco a concurso las plazas que requiere el Estado como un todo, para cumplir con los bienes y servicios y otra vez el criterio de eficiencia, que el Estado tiene que garantizar bajo una visión de desarrollo, afín a lo que señala el artículo 50 de nuestra Constitución Política, y a las metas de desarrollo que vamos generando, que nos hemos propuesto como sociedad. Resiliencia, inclusión, carbono neutralidad y otros.*

*Y ahí, hay todo un desarrollo de esta oferta que es importante y que vendría a cambiar, que viene a democratizar el acceso y a garantizar idoneidad comprobada” (planas 390, 391, 393 y 404).*

### **3. Concreción de los datos requeridos para efectos de la PIEP.**

Sobre la base de las normas citadas y las consideraciones de la exministra, así como la utilidad que representa la información que se enunciará adelante requerida para el cumplimiento del objetivo de la plataforma; esta Dirección Jurídica considera que en la PIEP se transparentará lo siguiente:

**3.1.** la oferta de empleo público (inciso e) del artículo 7 y 16 LMEP), la cual a su vez especificará:

**3.1.1.** los concursos internos y externos por oposición y méritos (inciso b) del artículo 9 LMEP),

**3.1.2.** la previsión de la incorporación del recurso humano (artículo 11 acápite 5 LMEP),

**3.1.3.** las necesidades de talento humano con contenido presupuestario que se solventarán con personas servidoras públicas de nuevo ingreso (artículo 16 LMEP),

**3.1.4.** la convocatoria con su plazo máximo de los procesos selectivos en relación con las necesidades descritas en el apartado anterior (artículo 16 LMEP),

**3.1.5.** el detalle de puestos disponibles y autorizados para ser ocupados mediante procesos concursales de reclutamiento y selección (artículo 11.b.1 y 11.b.2 del RLMEP). Dicho detalle incluirá:

**3.1.5.1.** detalles y condiciones propias de los procesos de reclutamiento, selección de personal y nombramientos;

**3.1.5.2.** planes para ocupación de puestos vacantes,

**3.1.6. opcionalmente,** el registro de oferentes que contendrá 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 sometidos la rectoría de MIDEPLAN. Se entiende que esta información no es de obligatoria transmisión a la plataforma, porque el numeral 11 inciso c) del RLMEP establece el alcance de ese inciso únicamente para las ofertas de servicios relacionadas con los puestos de trabajo sometidos a la rectoría de empleo público ejercido por el MIDEPLAN. **Sin embargo, no hay obstáculo para que el Poder Judicial si lo estima pertinente pueda**

**compartir esos registros** en relación con las ofertas de servicios relacionadas con el empleo judicial.

**3.1.7. opcionalmente**, el registro de elegibles que contendrá los nombres, perfiles ocupacionales y otros datos personales de las personas oferentes o servidoras actuales idóneas para ser elegidas en puestos vacantes. Por las razones expuestas en el punto inmediatamente anterior, estos datos no necesariamente deberán ser compartidos en la plataforma. (artículo 11.d del reglamento).

**3.2.** datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras judiciales (artículo 12 de la ley),

**3.3.** registro de personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos como consecuencia de la inhabilitación o inelegibilidad (artículo 12 LMEP y 11 inciso a del RLMEP),

**3.4.** el plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan materializar los nombramientos en propiedad en las plazas que se encuentran interinas vacantes (Transitorio IX de la ley).

**3.5.** la columna salarial global definitiva en la que se evidencie al menos la estructura de clases de puestos de la familia judicial (artículo 30 inciso d de la ley y 11 inciso e) del reglamento).

**3.6.** Cualquier otra información necesaria para el eficiente desarrollo de la plataforma conforme defina MIDEPLAN y con estricto apego al principio de cooperación, coordinación, separación de poderes y de independencia judicial (artículo 11 apartado g del reglamento)

Aunado a ello, desde la perspectiva de esta Dirección Jurídica y según los artículos y las exposiciones de la exjefarca de MIDEPLAN copiadas, dado que la arista de la planificación del empleo público evidencia estar ligada estrechamente a la oferta de empleo y a la información que debería contener la plataforma virtual, puesto que, es útil para la consecución del fin de aquella, se estima que los datos relativos a la planificación de empleo público deben constituir parte de la plataforma.

En otras palabras, sin exclusión de los datos requeridos en los apartados supra, habrá que exponer además en la plataforma los siguientes:

**3.7.** el “Análisis de las disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias”.

**3.8.** las “Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo”.

**3.9.** la “Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.

**3.10.** las “Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.

**3.11.** “La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes”.

#### **4. Sobre la Protección de los datos.**

El Estado debe garantizar el derecho a la autodeterminación informativa (artículo 1 de la *Ley Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales*, número 8968). Ese derecho es corolario del derecho a la intimidad e implica un conjunto de medidas, garantías y límites necesarios para aminorar los peligros y riesgos que el tratamiento de datos personales entraña, garantizando la idoneidad de la información y su seguridad. Tal protección no sólo debe orientarse a la tutela estatal de la intimidad de la persona, sino que debe controlar el uso que se haga de sus datos.

La autodeterminación informativa es un derecho fundamental cuyo objeto es el control del flujo de informaciones concernientes a las personas y abarca un conjunto de principios y garantías relativas al tratamiento legítimo de los datos personales (artículo 4 *ídem* y 12 del Decreto Ejecutivo 37554-JP “Reglamento a la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales”<sup>1</sup>). Dentro de los principios de ese derecho

---

<sup>1</sup> Dicen los artículos 4 y 12 referidos: “**ARTÍCULO 4.- Autodeterminación informativa** Toda persona tiene derecho a la autodeterminación informativa, la cual abarca el conjunto de principios y garantías relativas al legítimo tratamiento de sus datos personales reconocidos en esta sección. Se reconoce también la autodeterminación informativa como un derecho fundamental, con el objeto de controlar el flujo de informaciones que conciernen a cada persona, derivado del derecho a la privacidad, evitando que se propicien

fundamental se observa el del “consentimiento informado” y el de “calidad de la información” (artículo 5 y 6 de la ley ibidem). Sobre la autodeterminación informativa y esos dos principios esta Dirección Jurídica explicó:

*“En palabras de la Sala Constitucional costarricense, la autodeterminación informativa<sup>2</sup> “es una ampliación del derecho a la intimidad”<sup>3</sup>, regulado este último en el artículo 24 de la Constitución Política<sup>4</sup>. La intimidad como derecho fundamental, surge de la lucha contra la expansión del poder estatal y ha de funcionar como protección de las personas de su propia esfera de libertad contra toda intervención estatal arbitraria, antagonismo que origina los derechos humanos.*

*Para GARRIGA DOMINGUEZ, del choque de la idea de la libertad con el poder público, aparece el derecho a la intimidad “como un conjunto de poderes y facultades para garantizar la exclusión del Estado en el ámbito más arcano del individuo” que se “configura como un típico derecho de “no interferencia” con un evidente contenido negativo de “no hacer”<sup>5</sup>. Ese contenido, imprime en el derecho de la autodeterminación informativa, un elemento de la misma naturaleza, relacionado con la comprensión de que la tutela de los derechos de la ciudadanía en este campo no es la prohibición del tratamiento de los datos personales, sino sus límites para que así se concilien los valores del respeto a la vida privada y de la circulación de la información.*

*Según la autora, aquellos límites que responden a la “necesidad del tratamiento de informaciones personales y los derechos de los ciudadanos, se concretan en exigencias específicas relativas a la recogida, registro y uso de los datos personales y están encaminados a garantizar tanto la veracidad de la información contenida en los datos, como la congruencia y racionalidad de su utilización”. Agrega, que el contenido negativo del derecho a la autodeterminación informativa “impone a los poderes públicos la prohibición de que (los individuos) se conviertan en fuentes de información sin las debidas garantías; y también, el deber de prevenir los riesgos que puedan (sic) del acceso o divulgación indebidas de dicha información”; por lo que, “los poderes públicos (...) están obligados a establecer las medidas, garantías y límites necesarios para contrarrestar los peligros y riesgos que el tratamiento de datos personales*

---

*acciones discriminatorias”; “Artículo 12. Autodeterminación informativa. Es el derecho fundamental de toda persona física, a conocer lo que conste sobre ella, sus bienes o derechos en cualquier base de datos, de toda naturaleza, pública o privada, el fin para el cual está siendo utilizada o recabada su información personal, así como exigir que sea rectificadora, actualizada, complementada o suprimida, cuando la misma sea incorrecta o inexacta, o esté siendo empleada para un fin distinto del autorizado o del que legítimamente puede cumplir”.*

<sup>2</sup> ABARCA CAMPOS, la conceptualiza “como un derecho fundamental que nace a raíz del derecho a la privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones (...) y que otorga a las personas la facultad de controlar la información personal que conste en registros públicos o privados” (Ensayos de derecho laboral, EDiNexo 2018, p. 21).

<sup>3</sup> Sentencia 05386-2011 de las 10:25 horas del 29 de abril de 2011.

<sup>4</sup>Expresa tal artículo “Se garantiza el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones...”.

<sup>5</sup> Garriga Domínguez, A. (2009). *Tratamiento de los datos personales y Derechos Fundamentales*. Madrid: DYKINSON, S. L., p. 20 y 21.

*entraña, garantizando la idoneidad de la información y su seguridad”<sup>6</sup>. Así las cosas, “La protección estatal, por ende, no debe estar sólo dirigida a tutelar la intimidad del individuo, sino que debe ir más allá: debe controlar el uso que de los datos de las personas -íntimos o no- se haga. Es así como se puede hablar de un verdadero derecho a la autodeterminación informativa, como principio constitucional desprendible a partir del texto del artículo 24 ya citado”<sup>7</sup>.*

*A esos límites se les denomina en el ordenamiento jurídico costarricense como “Principio de calidad de la información” que contiene una serie de elementos que deben cumplirse para que la recolección de datos sea legítima. Dichos elementos son la actualidad, veracidad, la exactitud y la adecuación al fin, de los cuales para el caso bajo análisis importa más el último por lo que se dirá, no sin antes dar una mirada a la Ley 8968 y su reglamento primeramente sobre lo que establece en cuanto al derecho de autodeterminación informativa y luego sobre el principio de calidad de la información.*

***b. Contenido negativo del derecho de la autodeterminación informativa. -***

*El artículo 4 de la Ley 8968 “Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales” y el 12 del Decreto Ejecutivo 37554-JP conceptualizan el derecho de autodeterminación informativa como sigue:*

*“Artículo 4. - Toda persona tiene derecho a la autodeterminación informativa, la cual abarca el conjunto de principios y garantías relativas al legítimo tratamiento de sus datos personales reconocidos en esta sección. Se reconoce también la autodeterminación informativa como un derecho fundamental, con el objeto de controlar el flujo de informaciones que conciernen a cada persona, derivado del derecho a la privacidad, evitando que se propicien acciones discriminatorias”,*

*“Artículo 12.- Es el derecho fundamental de toda persona física, a conocer lo que conste sobre ella, sus bienes o derechos en cualquier base de datos, de toda naturaleza, pública o privada, el fin para el cual está siendo utilizada o recabada su información personal, así como exigir que sea rectificadas, actualizadas, complementadas o suprimidas, cuando la misma sea incorrecta o inexacta, o esté siendo empleada para un fin distinto del autorizado o del que legítimamente puede cumplir”.*

*Por otra parte, sobre el principio de calidad de la información el artículo 6 de la ley ídem requiere:*

---

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. 37.

<sup>7</sup> Voto de la Sala Constitucional 04847-1999 de las 16:27 horas del 22 de junio de 1999.

*“Solo podrán ser recolectados, almacenados o empleados datos de carácter personal para su tratamiento automatizado o manual, cuando tales datos sean actuales, veraces, exactos y adecuados al fin para el que fueron recolectados.*

*1.- Actualidad*

*Los datos de carácter personal deberán ser actuales. El responsable de la base de datos eliminará los datos que hayan dejado de ser pertinentes o necesarios, en razón de la finalidad para la cual fueron recibidos y registrados. En ningún caso, serán conservados los datos personales que puedan afectar, de cualquier modo, a su titular, una vez transcurridos diez años desde la fecha de ocurrencia de los hechos registrados, salvo disposición normativa especial que disponga otra cosa. En caso de que sea necesaria su conservación, más allá del plazo estipulado, deberán ser desasociados de su titular.*

*2. Veracidad*

*Los datos de carácter personal deberán ser veraces.*

*La persona responsable de la base de datos está obligado a modificar o suprimir los datos que falten a la verdad. De la misma manera, velará por que los datos sean tratados de manera leal y lícita.*

*3.- Exactitud*

*Los datos de carácter personal deberán ser exactos. La persona responsable de la base de datos tomará las medidas necesarias para que los datos inexactos o incompletos, con respecto a los fines para los que fueron recogidos o para los que fueron tratados posteriormente, sean suprimidos o rectificadas.*

*Si los datos de carácter personal registrados resultan ser inexactos en todo o en parte, o incompletos, serán eliminados o sustituidos de oficio por la persona responsable de la base de datos, por los correspondientes datos rectificados, actualizados o complementados. Igualmente, serán eliminados si no media el consentimiento informado o está prohibida su recolección.*

*4.- Adecuación al fin*

*Los datos de carácter personal serán recopilados con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados posteriormente de manera incompatible con dichos fines.*

*No se considerará incompatible el tratamiento posterior de datos con fines históricos, estadísticos o científicos, siempre y cuando se establezcan las garantías oportunas para salvaguardar los derechos contemplados en esta ley.*

*Las bases de datos no pueden tener finalidades contrarias a las leyes ni a la moral pública.”.*

*El conjunto de facultades de control “ARCO”, es decir, de los derechos o potestades de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición, otorgadas a las personas en los artículos anteriores, señalan al elemento positivo del derecho de la autodeterminación*

informativa<sup>8</sup>; mientras que, el agrupamiento de los principios y garantías circundantes al tratamiento legítimo de los datos personales evidencia el aspecto negativo del derecho de la autodeterminación informativa (...)

Es una exigencia que los datos por obtener se relacionen con el fin perseguido y no sean excesivos en proporción con las finalidades para las que se hayan registrado. Ello supone que únicamente se pueden recoger y tratar de forma automática los datos personales que sean adecuados a las finalidades legítimas para las que se hayan obtenido; de manera que, se restringe su uso para aquellos objetivos por los cuales no fueron captados; inclusive debido a su finalidad, deben ser eliminados si dejan de ser pertinentes o necesarios o bien si al ser inexactos deban rectificarse o suprimirse. En tal sentido, la Sala Constitucional ha dicho:

“V. Sobre el derecho a la autodeterminación informativa. Como se indicó líneas atrás, la ampliación del ámbito protector del Derecho a la intimidad surge como una respuesta al ambiente global de fluidez informativa que se vive. Ambiente que ha puesto en entredicho las fórmulas tradicionales de protección a los datos personales, para evolucionar en atención a la necesidad de utilizar nuevas herramientas que permitan garantizar el derecho fundamental de los ciudadanos a decidir quién, cuándo, dónde y bajo qué y cuáles circunstancias tiene contacto con sus datos. **Es reconocido así el derecho fundamental de toda persona física o jurídica a conocer lo que conste sobre ella, sus bienes o derechos en cualquier registro o archivo, de toda naturaleza, incluso mecánica, electrónica o informatizada, sea pública o privada; así como la finalidad a que esa información se destine y a que sea empleada únicamente para dicho fin, el cual dependerá de la naturaleza del registro en cuestión. Da derecho también a que la información sea rectificadora, actualizada, complementada o suprimida, cuando la misma sea incorrecta o inexacta, o esté siendo empleada para fin distinto del que legítimamente puede cumplir.** Es la llamada protección a la autodeterminación informativa de las personas, la cual rebasa su simple ámbito de intimidad. **Se concede al ciudadano el derecho a estar informado del procesamiento de los datos y de los fines que con él se pretende alcanzar,** junto con el derecho de acceso, corrección o eliminación en caso el que se le cause un perjuicio ilegítimo.

---

<sup>8</sup> El aspecto positivo en mención da sustento a la acción de “Habeas Data”. PEREZ-LUÑO ROBLEDO señala que “La expresión latina *habeas corpus*, que quiere decir “que tengas el cuerpo”, marca el origen de un conocimiento especial que se exige respecto de causas cuando no se sabe dónde está el detenido o por qué razones fue privado de su libertad. Análogamente, la expresión “*habeas data*” significa “que tengas los datos” “que vengan los datos” o que “que tengas los registros”, es decir, tomar conocimiento de datos propios en poder de otro” (El Procedimiento de Habeas Data El derecho procesal ante las nuevas tecnologías. DYKINSON, 2017, p. 113). Según este autor, este procedimiento no se relaciona con lo “*corporal o ambulatorio como libertad personal*”, sino más bien al interés de las personas para acceder a los datos personales que les afecta.

VI. El derecho de autodeterminación informativa tiene como base los siguientes principios: el de **transparencia sobre el tipo, dimensión o fines del procesamiento de los datos guardados; el de correspondencia entre los fines y el uso del almacenamiento y empleo de la información; el de exactitud, veracidad, actualidad y plena identificación de los datos guardados; de prohibición del procesamiento de datos relativos a la esfera íntima del ciudadano (raza, creencias religiosas, afinidad política, preferencias sexuales, entre otras) por parte de entidades no expresamente autorizadas para ello; y de todos modos, el uso que la información se haga debe acorde con lo que con ella se persigue; la destrucción de datos personales una vez que haya sido cumplidos el fin para el que fueron recopilados; entre otros.**<sup>9</sup> (El resaltado no es prístino).

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió el “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores”, en el que se menciona algunos principios sobre el tratamiento de los datos personales en una relación laboral, lo cuales se transcriben a continuación:

“5.1. El tratamiento de datos personales de los trabajadores debería efectuarse de manera ecuánime y lícita y limitarse exclusivamente a asuntos directamente pertinentes para la relación de empleo del trabajador.

5.2. En principio, los datos personales deberían utilizarse únicamente con el fin para el cual hayan sido acopiados.

5.3. Cuando los datos personales se exploten con fines distintos de aquéllos para los que fueron recabados, el empleador debería cerciorarse de que no se utilizan de un modo que sea incompatible con esa finalidad inicial y adoptar las medidas necesarias para evitar toda interpretación errada por causa de su aplicación en otro contexto.

5.4. Los datos personales reunidos en función de disposiciones técnicas o de organización que tengan por objeto garantizar la seguridad y el buen funcionamiento de los sistemas automatizados de información no deberían servir para controlar el comportamiento de los trabajadores.

5.5. Las decisiones relativas a un trabajador no deberían basarse exclusivamente en un tratamiento informático de los datos personales que a él se refieran.

5.6. Los datos personales obtenidos por medios de vigilancia electrónica no deberían ser los únicos factores de evaluación profesional del trabajador.

5.7. Los empleadores deberían evaluar periódicamente sus métodos de tratamiento de datos, con el objeto de: a) reducir lo más posible el tipo y el volumen de datos personales acopiados; y b) mejorar el modo de proteger la vida privada de los trabajadores.

5.8. Los trabajadores y sus representantes deberían ser informados de toda actividad de acopio de datos, de las reglas que la gobiernan y de sus derechos.

---

<sup>9</sup> Voto citado en la nota al pie de página número 6.

5.9. *Las personas encargadas del tratamiento de datos personales deberían recibir periódicamente una formación que les permita comprender el proceso de acopio de datos y el papel que les corresponde en la aplicación de los principios enunciados en el presente repertorio.*

5.10. *El tratamiento de datos personales no debería conducir a una discriminación ilícita en materia de empleo u ocupación.*

5.11. *Los empleadores, los trabajadores y sus representantes deberían cooperar en la protección de los datos personales y en la elaboración de una política de empresa que respete la vida privada de los trabajadores, con arreglo a los principios enunciados en el presente repertorio.”<sup>10</sup>.*

*En síntesis, no es posible que se recaben datos personales para el alcance de objetivos imprecisos o inconcretos, tampoco podrán ser usados en contra de las finalidades para los que fueron captados o para discriminar en materia de empleo<sup>11</sup>. Ergo, es procedente la recolección de datos con fines debidamente informados, concretos y claros”<sup>12</sup>.*

Los principios “consentimiento informado” y “calidad de la información” no son absolutos. El artículo 5.2. de la Ley 8968 exige “*Quien recopile datos personales deberá obtener el consentimiento expreso de la persona titular de los datos o de su representante. Este consentimiento deberá constar por escrito, ya sea en un documento físico o electrónico, el cual podrá ser revocado de la misma forma, sin efecto retroactivo*”. Por su parte, el ordinal 6 de dicha norma establece que los datos personales sólo pueden recolectarse, almacenarse o emplearse para su tratamiento automatizado o manual siempre que sean actuales, veraces, exactos y adecuados al fin para el que fueron captados. En cuanto a la adecuación al fin (inciso 4 del numeral 6 referido), señala que dichos datos serán recopilados con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados posteriormente de manera incompatible con esos fines.

---

<sup>10</sup> Recuperado de la página web [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112625.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112625.pdf) el 19 de julio del año en curso. Según señala ese repertorio y en lo relativo al principio estimado en el punto 5.2., por normativas nacionales e internacionales “*el acopio de datos personales no autoriza al empleador a hacer uso de un modo libre e ilimitado de la información recogida*” por ello, el uso de los datos debe restringirse a los fines que les constan a las personas trabajadoras y “*quedar inequívocamente definido antes de recabarlos*”. Agrega, “*El “principio de la finalidad” excluye, en particular, todo intento de aprovechar las oportunidades que ofrece la informática para una utilización plurifuncional de los datos.*” (p. 14).

<sup>11</sup> El artículo 4 de la Ley de “*Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales*” (8968), establece: “*Toda persona tiene derecho a la autodeterminación informativa, la cual abarca el conjunto de principios y garantías relativas al legítimo tratamiento de sus datos personales reconocidos en esta sección. Se reconoce también la autodeterminación informativa como un derecho fundamental, con el objeto de controlar el flujo de informaciones que conciernen a cada persona, derivado del derecho a la privacidad, evitando que se propicien acciones discriminatorias.*” (El resaltado no es prístino).

<sup>12</sup> DJ-C-478-2021 del 24 de agosto de 2021.

No obstante, la obligación de obtener el consentimiento no es requerida cuando “*Los datos deban ser entregados por disposición constitucional o legal*” y que cuando sean tratados con fines estadísticos o científicos, será inexistente la incompatibilidad del tratamiento posterior de los datos personales en relación con los fines determinados previamente, siempre y cuando se establezcan las garantías oportunas para salvaguardar los derechos emanados de la ley 8968 (inciso c del artículo 5.2 y 4 párrafo segundo del artículo 6 *ídem*).

Así las cosas, como es la LMEP y su Reglamento que disponen el tratamiento de los datos relacionados con la materia de empleo público, no se requerirá del consentimiento expreso por parte de las personas servidoras judiciales para la captación de sus datos personales ni tampoco existirá transgresión a la garantía de adecuación al fin siempre que, tales ficheros de información sean utilizados para fines estadísticos conforme al numeral 12 de la LMEP y 10 de su reglamento, se abstraiga de potenciar discriminación alguna en la materia de interés y se permita ejercer sobre ellos el conjunto de facultades “*ARCO*” como propias del principio de la calidad de la información.

## **5. Relación de cooperación y coordinación, no de dirección. –**

La administración de la PIEP la ostenta MIDEPLAN (artículo 12 LMEP), ello no quiere decir que se le otorgue una potestad de dirección en los términos del artículo 99 y 100 de la Ley General de la Administración Pública (LGAP). La potestad de dirección citada se circunscribe a una relación de órganos públicos con competencia material distinta y de confianza incompatible con órdenes, instrucciones o circulares, mediante la cual alguno de ellos puede ordenar la actividad del otro mediante la imposición de metas o tipos de medios para realizarlas. El órgano con potestad de dirección puede impartir directrices, vigilar el cumplimiento de estas y sancionar con remoción a la persona titular que falte a las mismas en forma reiterada y grave y sin justificación y está claro que esto no podría suceder en la relación entre el Poder Judicial y el MIDEPLAN.

Además, la Corte Plena en la sesión 65-2022 celebrada el 19 de diciembre de 2022, artículo XIV, dispuso lo siguiente:

*“6.- Disponer que, para efectos del pleno cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público, la Dirección de Gestión Humana se mantiene bajo la dirección y jerarquía del Consejo Superior y esta Corte Suprema de Justicia para las diferentes relaciones de empleo del Poder Judicial, conforme lo dispone el artículo 84 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

*7.- Establecer la existencia de una relación de coordinación y cooperación armoniosa con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica para efectos de la*

*implementación de la Ley Marco de Empleo Público, en lo que fuere aplicable y procedente.*

*8.- Disponer que la Dirección de Gestión Humana bajo la coordinación de la Comisión creada por esta Corte Suprema de Justicia para la implementación de la Ley Marco de Empleo Público, deberá realizar las siguientes acciones, entre otras que se estimen necesarias:*

*(...) i) Coordinar con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica a fin de que se establezcan los mecanismos de coordinación y suministro de información necesarios para la plataforma integrada de empleo público, en el entendido de que la misma deberá contar con seguridad adecuada los sistemas de información del Poder Judicial”.*

A mayor abundamiento, en cuanto a las competencias y responsabilidades de la DGH en atinentes a la PIEP, valórese que el artículo 1 de esa ley, expresa:

*“Objetivo. Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno, Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas ” (Sic).*

De ese objetivo y de toda la LMEP pero en especial de su numeral 9, se evidencia el no establecimiento, a modo de homogeneidad artificial, de un régimen de derechos, deberes y condiciones en términos formales; es decir, un único y excluyente instrumento normativo estatutario que delimite la función de la DGH, sino que con ella se determinan normas que tienden a asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos y la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública bajo el imperativo de rango constitucional de un solo régimen de empleo público coherente, equitativo, transparente y moderno con una clara pretensión de generalidad tendiente a la unificación, simplificación y estandarización transversal de los diferentes sistemas de empleo preexistentes en el Estado.

Dentro de los efectos de la ley indicada no se encuentra el derogar de forma total y absoluta los regímenes estatutarios sectoriales preexistentes a la LMEP, sino adecuarlos a las reglas homogeneizadoras a las que deben someterse a futuro las relaciones estatutarias en el Estado. Del análisis de la LMEP no se desprende que la intención del legislador haya sido la

de derogar de forma absoluta las disposiciones de cualquier rango que norman los diversos regímenes de empleo público, sino la de adecuar esa normativa a un marco general y transversal aplicable a esos regímenes previos con celoso respeto a la independencia judicial y al principio de separación de poderes.

En tal sentido, la Sala Constitucional ha sido enfática en que las normas especiales judiciales no pueden entenderse derogadas por mera inferencia o tácitamente por una norma general. Así ha explicado de forma diáfana lo siguiente:

*“En cuanto a empleo público, es clara la sujeción del Poder Judicial a los principios fundamentales del régimen de empleo público del art.191. Incluso, en concordancia con el artículo 11 de la Constitución Política, es claro que el Poder Judicial está sometido al respectivo procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas. No obstante, la Sala ha entendido como válido y justificado que el Poder Judicial cuente con su propio marco normativo, que regula de forma específica, particular y diferenciada las relaciones de empleo entre dicho Poder y sus servidores y la evaluación de su desempeño. Es más, se ha indicado que dicho marco normativo (integrado, entre otros, por la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Orgánica del Ministerio Público, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, la Ley de Salarios del Poder Judicial y el Estatuto de Servicio Judicial), está específicamente diseñado para garantizar la eficiencia de la función judicial y la independencia del Poder Judicial. Al punto que se ha sentado, como criterio jurisprudencial, que se está en presencia de normativa especial que tiene preponderancia frente a las disposiciones generales y no puede ser tácitamente derogada por una norma posterior de carácter general. Asimismo, la Sala ha hecho expresa referencia a la improcedencia de que una instancia externa asuma la rectoría o imponga criterios sobre el Poder Judicial en estas materias. Por el contrario, ha destacado que la independencia y autonomía funcional reconocida expresamente al Poder Judicial en el propio texto constitucional (artículos 9, 152 y siguientes y 177) y materializada y garantizada en sus propias normas orgánicas, impone a los jefes del Poder Judicial la competencia y la responsabilidad para decidir -sin injerencias indebidas- en las distintas materias que son objeto de regulación en el proyecto de ley consultado (...)*

*(...) esta Sala ha entendido como válido y justificado que el Poder Judicial cuente con su propio marco normativo, que regula de forma específica, particular y diferenciada las relaciones de empleo entre dicho Poder y sus servidores, no excluye reconocer que la Asamblea Legislativa está habilitada por el Derecho de la Constitución -conforme la intención del constituyente originario, según se desarrolló en el considerando VIII de este voto- a establecer un estatuto único que comprenda a todos (as) los (as) servidores (as) públicos, incluso a funcionarios (as) del Poder Judicial, siempre y cuando, tal normativa, por su contenido o sus efectos, no suprima, afecte en lo esencial, ni suponga trasladar las competencias exclusivas y excluyentes que le corresponden al Poder Judicial a otros órganos y entes, en infracción*

*del principio de separación de poderes o funciones y, muy en particular, del principio de independencia judicial (...)*” (Resolución 17098-2021 de las 23:15 horas del 31 de julio de 2021)<sup>13</sup>.

Desde esa perspectiva, la administración de la PIEP no implica la potestad de dirección indicada anteriormente. El artículo 12 LMEP no autoriza la inhabilitación de otras normas y disposiciones administrativas anteriores que rigen la relación Corte Plena-DGH-Consejo Superior, situación que así comprendida garantiza la independencia judicial y de separación de funciones o poderes.

## **6. Conclusiones. –**

**6.1.** La LMEP y su reglamento exige que la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP) contenga la siguiente información:

**6.1.1.** la oferta de empleo público la cual a su vez especificará:

- 6.1.1.1.** los concursos internos y externos por oposición y méritos,
- 6.1.1.2.** la previsión de la incorporación del recurso humano,
- 6.1.1.3.** las necesidades de talento humano con contenido presupuestario que se solventarán con personas servidoras públicas de nuevo ingreso,
- 6.1.1.4.** la convocatoria con su plazo máximo de los procesos selectivos en relación con las necesidades descritas en el apartado anterior,
- 6.1.1.5.** el detalle de puestos disponibles y autorizados para ser ocupados mediante procesos concursales de reclutamiento y selección. Dicho detalle incluye:

**6.1.1.5.1.** detalles y condiciones propias de los procesos de reclutamiento, selección de personal y nombramientos;

**6.1.1.5.2.** planes para ocupación de puestos vacantes,

---

<sup>13</sup> Al respecto puede observarse su pronunciamiento número 19511-2018 de las 21:45 horas del 23 de noviembre de 2018, como un precedente jurisprudencial relevante en el que la Sala asienta las anteriores consideraciones. En lo que interesa, con ocasión de la consulta legislativa del proyecto de la Ley 9635, en el voto 19511 citado se dijo: *“La Sala resalta que el proyecto de ley no deroga ni modifica de manera alguna las disposiciones anteriormente transcritas, ni ninguna otra del Estatuto de Servicio Judicial. Este Estatuto rige la materia de empleo en el Poder Judicial y representa una garantía para los servidores judiciales, en consonancia con los postulados constitucionales que salvaguardan la independencia judicial; su modificación o derogatoria no podría ser tácita ni provenir de una mera inferencia, pues ello denotaría el desconocimiento de las reglas hermenéuticas”* (lo resaltado en negrita se suple).

**6.1.1.6. opcionalmente**, el registro de oferentes que contendrá 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 sometidos a la rectoría de MIDEPLAN. Se entiende que esta información no es de obligatoria transmisión a la plataforma, porque el numeral 11 inciso c) del RLMEP establece el alcance de ese inciso únicamente para las ofertas de servicios relacionadas con los puestos de trabajo sometidos a la rectoría de empleo público ejercido por el MIDEPLAN, sin embargo, no hay obstáculo para que el Poder Judicial si lo estima pertinente pueda compartir esos registros en relación con las ofertas de servicios dirigidas al empleo judicial.

**6.1.1.7. opcionalmente**, el registro de elegibles que contendrá los nombres, perfiles ocupacionales y otros datos personales de las personas oferentes o servidoras actuales idóneas para ser elegidas en puestos vacantes. Por las razones expuestas en el punto inmediatamente anterior, estos datos no necesariamente deberán ser compartidos en la plataforma.

**6.1.2.** datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras judiciales,

**6.1.3.** registro de personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos como consecuencia de la sanción de inhabilitación,

**6.1.4.** el plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan materializar los nombramientos en propiedad en las plazas que se encuentran interinas vacantes,

**6.1.5.** la columna salarial global definitiva en la que se evidencie al menos la estructura de clases de puestos de la familia judicial,

**6.1.6.** Cualquier otra información necesaria para el eficiente desarrollo de la plataforma conforme defina MIDEPLAN y con estricto apego al principio de cooperación, coordinación, separación de poderes y de independencia judicial,

**6.1.7.** *“Análisis de las disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias”.*

**6.1.8.** las *“Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo”.*

**6.1.9.** la *“Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.*

**6.1.10.** las *“Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.*

**6.1.11.** *“La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes”.*

**6.2.** El tratamiento de los datos personales relacionados con la materia de empleo público y que debe contener la PIEP, no requiere del consentimiento expreso por parte de las personas servidoras judiciales para su captación. No habrá transgresión de la garantía de adecuación al fin siempre que, tales ficheros de información sean utilizados para fines estadísticos, se abstraiga de potenciar discriminación alguna en la materia de interés y se permita ejercer sobre ellos el conjunto de facultades “ARCO” como propias del principio de la calidad de la información.

**6.3.** La administración de la PIEP en cabeza del MIDEPLAN, no supone una relación de dirección del primero con el Poder Judicial. En virtud de lo anterior, la DGH tendrá que *“Coordinar con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica a fin de que se establezcan los mecanismos de coordinación y suministro de información necesarios para la plataforma integrada de empleo público, en el entendido de que la misma deberá contar con seguridad adecuada los sistemas de información del Poder Judicial”* según el mandato de la Corte Plena en la sesión 65-2022 celebrada el 19 de diciembre de 2022, artículo XIV.

Se deja así evacuada su solicitud de criterio al respecto.

**Cordialmente,**

***Lic. Roberth Fallas Gamboa***  
***Asesor Jurídico***

***MSc. Argili Gómez Siu***  
***Subdirectora Jurídica***

Referencia 153-2024.