



# Plan para aplicación Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público 2024

Responsable: Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos

Versión 02-2024 // 06 de mayo, 2024

FASE DEL PROYECTO	INICIO	FINALIZACIÓN	FASE DEL PROYECTO	INICIO	FINALIZACIÓN
<b>FASE 1:</b> Identificación de casos	01/03/2024	08/03/2024	<b>FASE 5:</b> Certificación idoneidad	03/06/2024	07/06/2024
<b>FASE 2:</b> Estudio de casos	12/03/2024	22/03/2024	<b>FASE 6:</b> Recursiva	10/06/2024	12/06/2024
<b>FASE 3:</b> Certificación requisitos	01/04/2024	05/04/2024	<b>FASE 7:</b> Período de Prueba	01/07/2024	30/09/2024
<b>FASE 4:</b> Demostración idoneidad	06/05/2024	31/05/2024	<b>FASE 8:</b> Informe final	01/10/2024	04/10/2024

**Feriatos:** Semana Santa / 01 de mayo / 25 de julio (29) / 02 y 15 agosto / 15 setiembre

MARZO							ABRIL							MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO							
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5						1	2	1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30	31		
SETIEMBRE							OCTUBRE																																			
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do																													
						1	1	2	3	4	5	6																														
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13																													
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20																													
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27																													
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31																																
30																																										



**I FASE. Identificación de casos.** Con base en el artículo 3 de la Resolución DG-RES-088-2023 de fecha 07 de julio del año 2023: “...para que procedan los nombramientos en propiedad de las personas servidoras públicas nombradas en las plazas interinas vacantes, se deberán cumplir con los siguientes supuestos...”

- Ser persona funcionaria interina activa, con dos años o más ocupando la misma plaza vacante de forma ininterrumpida<sup>1</sup>. Dicho plazo deberá haberse cumplido al 10 de marzo del 2023.
- Reunir los requisitos académicos, de experiencia y legales de la clase puesto, especialidad y subespecialidad.
- Poseer idoneidad comprobada mediante los mecanismos técnicos y legales dispuesto por la Dirección General de Servicio Civil para tal fin, y formar parte de los registros de elegibles vigentes (concurso externo o interno para la misma clase de puesto que ocupa en forma interina)
- Aplicación del artículo 5 de la Resolución DG-RES-088-2023 a aquellas personas funcionarias interinas, que forman parte de registros de elegibles vigentes, declarados por la vía de Concurso Interno.

### **Puestos afectos al artículo 15, párrafo 6 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil**

- Para efectos de nombramientos en propiedad de aquellos puestos que por la naturaleza de sus funciones requieran esencialmente destreza manual, fuerza física, o dominio de un oficio mecánico (artículo 15, párrafo 6, del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil), corresponde a dichas instancias certificar el cumplimiento de todos los supuestos establecidos en los artículos 3 y 4 de la presente resolución. (art. 5 de la Resolución DG-RES-088-2023)

---

<sup>1</sup> Continuidad laboral: 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 la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. (art. 4 Resolución DG-RES-088-2023)



## II FASE. Estudio de casos identificados (inciso c) del artículo 7 de la Resolución DG-RES-088-2023 de fecha 07 de julio del año 2023)

Nombre	# de cédula	Clase de puesto	Especialidad	Subespecialidad	# de puesto	Antigüedad en el puesto	Justificación de la continuidad

Acá es importante determinar si existe oposición al nombramiento en propiedad por parte de la jefatura inmediata; en caso de existir, deberá estar motivada y razonada

## III FASE. Elaboración de Certificación de cumplimiento de requisitos: académicos, de experiencia y legales. (inciso d) del artículo 7 de la Resolución DG-RES-088-2023 de fecha 07 de julio del año 2023)

Previo a certificar el cumplimiento de la idoneidad satisfactoria, conforme lo regulado en el inciso a) del artículo 20 del Estatuto de Servicio Civil y 9 de su Reglamento, se deberán realizar las consultas respectivas en el registro de inelegibles, así como verificar la hoja de delincuencia, u otras investigaciones que se estimen pertinentes.

**IV FASE. Demostración de idoneidad.** Para aquellas personas que satisfacen todos los supuestos del artículo 3, con excepción de la idoneidad comprobada, la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos elaborará los procedimientos requeridos para realizar los sistemas de selección a efectos de demostrar la idoneidad, según lo dispuesto en el artículo 17<sup>2</sup> inciso a) del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público.

## V FASE. Emisión de Certificación del cumplimiento del requisito de idoneidad comprobada. (inciso e) del artículo 7 de la Resolución DG-RES-088-2023 de fecha 07 de julio del año 2023)

<sup>2</sup> **Sistema de Oposición:** sistema aplicable en procesos de selección de personal, basado en principios de igualdad, mérito y capacidad o idoneidad, que consiste en la realización de una o varias pruebas, exámenes o test para determinar competencias o bien los conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, encaminados a demostrar que una persona reúne las condiciones y características que la facultan para desempeñarse de forma eficaz y eficiente en un puesto de servicio público y, a partir de los resultados, establecer el orden de prelación de las personas.  
Según sean las características del personal requerido para los diferentes puestos, las pruebas podrán ser orales o escritas, incluir cuestionarios, ejercicios prácticos, dominio de lenguas extranjeras, autóctonas o de señas, así como contar la superación de pruebas físicas y médicas.



## VI FASE. **Recursiva.** (artículo 8 de la Resolución DG-RES-088-2023 de fecha 07 de julio del año 2023)

*“...Una vez comunicado el resultado final del proceso del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, la persona servidora interesada podrá interponer los recursos ordinarios dentro del término de tres días. El recurso de revocatoria ante la OGEREH y el de apelación ante el Jearca Institucional o ante quien este designe, quien dará por agotada la vía administrativa...”*

## VII FASE. **Período de Prueba.** (artículo 11 de la Resolución DG-RES-088-2023 de fecha 07 de julio del año 2023)

*“...las personas funcionarias interinas que sean beneficiadas con la implementación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, quedarán sujetas al periodo de prueba, establecido en los artículos 30 y 31 del Estatuto de Servicio Civil y 19 de su Reglamento<sup>3</sup>...”*

## VIII FASE. **Informe final** (art.9 Circular DG-CIR-2-2024)

Una vez finalizadas de forma satisfactoria todas las actividades del plan para el nombramiento de plazas interinas vacantes, se debe enviar un informe final con el estatus definitivo de las personas funcionarias objeto de análisis, al Despacho de la DGSC (despacho@dgsc.go.cr).

### Observaciones:

- Se le dará prioridad en primera instancia, a todas aquellas personas funcionarias que reúnan todos los supuestos descritos en los artículos 3 y 4 de la presente resolución, y en segunda instancia a las personas funcionarias públicas que cumplan los supuestos antes citados, con la excepción del requisito de idoneidad comprobada, procedimientos que deberán ser contemplados en el plan que se elabore.
- Se establece como mecanismo para recibir y atender consultas que se deriven de la implementación de este Transitorio el correo electrónico: yleiton@minae.go.cr, del señor Yoiman Leitón Castro, Coordinador del Área de Gestión de Empleo.

<sup>3</sup> Recordar que el artículo 18 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, establece que el período de prueba deber ser de tres meses continuos.



- En los casos que se amerite, la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos del MINAE será la responsable de elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de realizar los procesos de comprobación de idoneidad que garantice el cumplimiento del precitado Transitorio.
- Las personas interesadas deberán cumplir con los estándares que establezca la Dirección General de Servicio Civil y aprobar las pruebas dispuestas para tales fines, con una calificación mínima de 70; y deberán contar con una cuenta de correo electrónico en Gmail, la cual deberán presentar al momento de la aplicación de las pruebas para que puedan acceder a ellas.
- La Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos del MINAE suministrará el material de estudio para las pruebas de comprobación de idoneidad que se encuentra disponible en el sitio web de la DGSC, en el apartado Reclutamiento y Selección de Persona / Información Normativa, pestaña Registro de Oferentes, o en el siguiente enlace: <https://www.dgsc.go.cr/materialPrueba.html>; con al menos 15 días de antelación a la fecha de realización de las pruebas. Es importante recordar que el material de estudio es diferente para los puestos no profesionales y profesionales.

Elaborado por: Yoiman Leitón Castro  
**Coordinador, Gestión de Empleo**

VºBº Franz Tattenbach Capra  
**Ministro de Ambiente y Energía**

VºBº Vianney Loaiza Camacho  
**Directora, Gestión Institucional de  
Recursos Humanos**