



04 de marzo del 2024  
AJ-OF-107-2024

Señor  
Jairo Armando Trejos Taborda

**ASUNTO:** Aplicación del Transitorio IX, sobre la obtención de la propiedad de las personas servidoras interinas.

Estimado señor:

Con la autorización, de la Directora de la Asesoría Jurídica, procedo a contestar su consulta enviada vía correo electrónico el 23 de febrero de 2024, sobre la aplicación del Transitorio IX, sobre la obtención de la propiedad de las personas servidoras interinas; que indica lo siguiente:

*“...Tengo varios años como interino en una plaza en la cual tiene dueño, la propietaria se encuentra igual desde hace varios años en un ascenso como directora , (Sic.) según la nueva propuesta de propiedades ¿yo quedaría por fuera de una propiedad, aún así tenga muchas anualidades, títulos o cursos ???*

*Tengo varios colegas los cuales justo cumplen con los dos años y la plaza si se encuentran libres , (Sic.) con menos años menos puntaje entre otros, y ellos si recibirían su propiedad y su tranquilidad laboral como todos lo soñamos. Y yo seguiría año a año con el sufrimiento de ver si me dan prórroga o no, o si la dueña de la plaza se devuelve quedaría desempleado.*

*Que va hacer el MEP con los casos como el mío? Ya que siento que se estarían violentando mis derechos., Nos van a dejar por fuera del todo sin importar nuestro recorrido, nuestros títulos, nuestra inversión y sacrificio que hicimos para hacer cursos y así obtener un mejor puntaje que otro colega?*

*Es ahora más importante para M.E.P y para el Servicio civil solo tener dos años en un puesto libre, que los años de experiencia, que los títulos universitarios, o los cursos y formación que hemos adquirido ?*

*Ya que si todo esto es así y no va ver un Amparo de parte de ustedes para estos casos, (Sic.) será habrá que poner un contencioso para hacer valer los derechos?. ...”*



04 de marzo de 2024

**AJ-OF-107-2024**

Página 2 de 7

Con respecto a su consulta, le manifestamos que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo número 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señaló:

*“a) **Asesoría Jurídica:** Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera”. (El subrayado y la negrita no corresponden al original)*

Previo a referirme a su consulta, y al observar la misma, usted ocupa actualmente un puesto en forma interina, por lo que se procede a transcribir lo dispuesto en el artículo 5, inciso 9 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público del 28 de febrero de 2023, Decreto Ejecutivo N° 43952, en el cual encontramos la siguiente definición de “Estabilidad impropia”, que refiere a los interinos:

*“...principio que establece que las personas funcionarias interinas, durante el plazo de su relación laboral, solo podrán ser removidas por las causales de despido justificado que, de acuerdo con la legislación y normativa vigente, se determinen de conformidad con el debido proceso, así como concurren ciertas circunstancias especiales como lo serían las siguientes: cuando la persona interina sustituye a otra persona por un determinado plazo y este se cumple, cuando el titular de la plaza que ocupa la persona funcionaria interina regresa a ella, cuando la persona servidora ascendida o trasladada interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley y cuando la plaza ocupada por la persona interina está vacante y es sacada a concurso para ser asignada en propiedad y en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo...”*

Como se observa en la definición trascrita, el interino en el Régimen de Servicio Civil, y ahora también en la Ley Marco de Empleo Público, ostenta la estabilidad impropia, es decir, es aquella persona servidora que no está nombrada en propiedad, y que en ocasiones es nombrada sin estar en un Registro de Elegibles, o bien se encuentra en uno, y es nombrada en forma interina mientras se nombra a un titular, o es nombrado en puestos donde ya exista una persona servidora nombrada en propiedad, y la misma se encuentra con permisos con



04 de marzo de 2024

**AJ-OF-107-2024**

Página 3 de 7

o sin goce de salario, tengan alguna condición médica, o han sido trasladados a otros puestos, como es el caso de los ascensos interinos.

Es importante mencionar, que el interino conoce previo a su nombramiento las condiciones en las que se encuentra nombrado, y que en cualquier momento puede ser removido de su puesto, siempre y cuando se cumplan las condiciones expuestas en el artículo 5 inciso 9 transcrito, de la Ley Marco de Empleo Público.

Por otra parte, es fundamental aclarar que, en el caso de los interinos, existen varios escenarios que se contemplan para su nombramiento:

- 1) Interino en una vacante pura: es aquella persona servidora que es nombrada en un puesto donde no hay un titular nombrado, y que por una necesidad de la Administración se opta por nombrar a una persona de forma interina, mientras se realiza el nombramiento de una persona en propiedad.

Es importante aclarar en este punto, que se puede dar la situación de que quien ocupe una plaza vacante pura, sea un propietario, que se encuentra nombrado en forma interina, por ejemplo, los nombrados en ascensos interinos.

- 2) Interino en puestos donde hay un titular nombrado: en estos casos, el titular del puesto se encuentra con permiso sin goce de salario por un tiempo determinado, o bien ha sido trasladado a otro puesto, por ejemplo, en un ascenso interino.
- 3) Interino en suplencia: en estos casos es una figura que no existe en todas las Instituciones, sino en aquellas donde presupuestariamente es posible este tipo de nombramientos, es decir cuando una persona servidora en propiedad, se encuentra en un permiso con goce de salario, incapacitada por un largo periodo de tiempo, en estos casos tanto el titular como el interino reciben al mismo tiempo una remuneración económica, por parte de la Administración Activa en la cual laboran.

Sobre la situación de la persona nombrada en forma interina, ya la Sala Constitucional se ha pronunciado en la Resolución N° 17059 – 2012, del 05 de diciembre de 2012, establece lo siguiente:

*“VIII.- Sobre los funcionarios interinos. Se hace necesario referirse a lo que este Tribunal Constitucional ha dicho en general, sobre el tema de los funcionarios interinos. La figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del Estado, motivo por el cual, aunque se haya nombrado interinamente durante varios años a un servidor no adquiere un derecho que obligue a nombrarlo en propiedad, o a seguirlo nombrando en otros cargos. En este punto es importante distinguir las categorías de interinos: los interinos para sustituir funcionarios en propiedad (es decir, interinos en plazas no vacantes) y los*



04 de marzo de 2024

**AJ-OF-107-2024**

Página 4 de 7

*interinos en plazas vacantes. En el primer supuesto, del nombramiento en sustitución del propietario, la designación está subordinada a la eventualidad del regreso al puesto del funcionario titular, en cuyo caso debe cesar la designación del interino, ya que ese tipo de nombramiento no le es oponible al propietario. En caso de plazas vacantes, el servidor interino goza de una estabilidad relativa o impropia, en el sentido de que no puede ser cesado de su puesto a menos que se nombre en él a otro funcionario en propiedad. El interinato es una situación provisional y una excepción a la regla, así que, ningún funcionario puede pretender que las autoridades accionadas estén obligadas a decretar la prórroga de su nombramiento, pues no se ostenta derecho adquirido alguno sobre un puesto determinado, sino que ello dependerá de la situación particular de cada uno..." (El subrayado es nuestro)*

Una vez aclarado lo anterior sobre el interino y la denominada estabilidad impropia, procedo a referirme a su consulta, la cual se observa va encaminada a lo dispuesto en el Transitorio IX, de la Ley N° 10159, Ley Marco de Empleo Público del 08 de marzo de 2022, que dicta lo siguiente:

*"Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor 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."*

El Transitorio IX, transcrito nos refiere al artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público, que alude a la promoción interna y externa, en su inciso c), que señala lo siguiente:

*"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." (El subrayado es nuestro.)*

Sobre el término "Valoración de Mérito", la Ley Marco de Empleo Público, en su artículo 5, "Definiciones", inciso u), dictamina lo siguiente:

*"...proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas, profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos*



04 de marzo de 2024

**AJ-OF-107-2024**

Página 5 de 7

*institucionales, con base en criterios de equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora.”*

Para una mayor comprensión, nos remitiremos específicamente a lo dispuesto sobre el “Sistema de concurso de valoración de méritos”, conforme lo establece el artículo 17 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, que dispone lo siguiente:

**“Artículo 17.- Sistemas de Selección.** *Para efectos de desarrollar los procesos de reclutamiento y selección de personal, los sistemas de selección aplicables son los siguientes:...”*

*(...)*

**b) Sistema de concurso de valoración de méritos:** *sistema de aplicación excepcional en procesos y condiciones de selección de personal, expresamente tipificadas por el ordenamiento jurídico, emitido conforme con las competencias establecidas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y este Reglamento o por disposición legal explícita, el cual consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o postulantes a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos y que, seguidamente, se procede a su comprobación y calificación. Para efectos específicos de este sistema, se entenderán por méritos, los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios u otros que se establezcan en la normativa técnica, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco, del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño.*

*El sistema de valoración de méritos podrá aplicarse como parte integral de procesos concursales de selección de personal, de manera que las personas puedan acreditar sus méritos o atestados y, posteriormente, se dé una fase de comprobación y calificación de los mismos, para establecer una lista de candidatos en orden de prelación, según el listado de atestados o factores, los parámetros o criterios de puntuación preestablecidos en los términos y condiciones de la convocatoria concursal. En estos casos se considerará no solamente los atestados mínimos de la clase de puesto a la cual se asocia el proceso de reclutamiento y selección; pero, para efectos de puntuación positiva, únicamente se valorarán los atestados adicionales o superiores que sean relevantes y afines.*

*Cuando sea procedente la aplicación singular del Concurso de Valoración de Méritos y no su ejecución como parte del sistema de Concurso de Oposición que implicaría la aplicación conjunta con el sistema de Oposición, la valoración de atestados debe complementarse con instrumentos técnicos y objetivos, para que, con resultados de una valoración conjunta, se posibilite determinar y seleccionar al mejor o mejores candidatos según orden de prelación, para la ocupación de un determinado puesto....”*



04 de marzo de 2024

**AJ-OF-107-2024**

Página 6 de 7

Una vez transcrito lo anterior, se debe destacar que el transitorio como su palabra lo indica es algo temporal, y viene a resolver una problemática que se ha dado de forma continua en la Administración Pública, y es perpetuar los nombramientos de interinos, en plazas vacantes puras, como es el caso al que se refiere el Transitorio IX, y que el mismo viene a tratar de resolver. Sin embargo, los nombramientos en propiedad de los interinos, no será automático, primero deben haber estado nombrados por más de dos años en el mismo puesto al 10 de marzo de 2023, y luego deberán pasar por un Concurso de Valoración de Méritos, en los que tendrán que reunir los requisitos para optar por la propiedad. Además, si bien como lo indica la norma tendrán prioridad, no significa que no pudiera existir objeción por parte de la Jefatura, sin embargo, la misma deberá fundamentar las razones, del porqué no está de acuerdo con el nombramiento del interino en propiedad.

Como se observa en el transitorio de cita, la norma no aplica a aquellos interinos que se encuentran nombrados en puestos donde exista un titular, situación que el interino al momento de aceptar su nombramiento, ya conocía las condiciones del mismo, por lo que no procede solicitar a la Administración Activa, que se le aplique un nombramiento en propiedad que no está contemplado en el Transitorio IX.

También, es importante aclarar que el Transitorio IX, es una disposición establecida en la Ley Marco de Empleo Público, por lo tanto, no es una imposición de la Dirección General de Servicio Civil o en este caso del Ministerio de Educación Pública.

Además, se reitera que en lo que concierne a la aplicación del Transitorio IX, es solo para aquellas personas servidoras que ocupaban previamente puestos de interinos en plazas vacantes puras, nombradas por más de dos años al 10 de marzo de 2023, cuando entró en vigencia la Ley Marco de Empleo Público.

Por último, se hace de su conocimiento que, por parte de la Dirección General de Servicio Civil, mediante la Resolución N° DG-RES-88-2023 del 07 de julio de 2023, emitida por el Director General, se emitieron las disposiciones generales para la **“Elaboración del Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario”**, lo anterior para poner en práctica la aplicación del Transitorio IX, de la Ley Marco de Empleo Público, el cual se procede adjuntar.

Y como complemento a la Resolución N° DG-RES-88-2023, se emitió también la Circular N° DG-CIR-9-2024 del 29 de febrero de 2024, en la cual se determinó que las personas servidoras, sean estos interinos o propietarios, que ocupen plazas denominadas vacantes puras, en las que no existe un titular nombrado de previo, también deberán ser tomados en cuenta en las disposiciones del Transitorio IX, de la Ley Marco de Empleo Público

En concordancia con lo expuesto, debe indicarse que el caso sometido a consulta es un asunto de resorte interno, y debe ser analizado y resuelto por la Administración Activa en este caso el Ministerio de Educación Pública, institución para la cual presta servicios el consultante.



04 de marzo de 2024

**AJ-OF-107-2024**

*Página 7 de 7*

Sin otro particular y en espera de dejarle informado, se suscribe.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

Karol Viviana Ramírez Brenes

**ABOGADA**

C. Resolución DG-RES-88-2023, de las 08:00 horas del 07 de julio de 2023, Director General de Servicio Civil.  
Circular N° DG-CIR-9-2024 del 29 de febrero de 2024, Director General de Servicio Civil.