



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 1 de 19

Señora
Yerlin Zúñiga Céspedes
Presidenta Ejecutiva
Presidencia Ejecutiva

ASUNTO: **SERVICIO PREVENTIVO DE ADVERTENCIA SOBRE “POSIBLES” VICIOS DE NULIDAD DE LOS ALCANCES DEL DOCUMENTO INAMU-PE-445-2024 DEL 15 DE JULIO 2025 Y EL TRASLADO DE LA PLAZA 53 DE COORDINADORA DEL DEPARTAMENTO ESPECIALIZADO DE INFORMACIÓN TEMPORALMENTE A LA PRESIDENCIA EJECUTIVA**

Estimada señora:

Reciban un cordial y atento saludo de parte del proceso de Auditoría Interna, dentro de las competencias propias de nuestra dependencia detalladas en el artículo 22 inciso d) de la Ley General de Control Interno, así como en la norma 1.1.4 del Manual de Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público R-DC-119-2009, se establecen los servicios preventivos que se deben prestar a la Administración Activa, entre los cuales se consigna la **ADVERTENCIA** para señalar posibles riesgos y consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de conocimiento de la auditoría.

Previo a referirnos al tema de interés es importante indicar que el “Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de la Mujer” en el Artículo 33. — Los ascensos de una clase a la inmediata superior, de la siguiente manera:

Los ascensos de una clase a la inmediata superior, podrán ser recomendados por la jefatura inmediata y aprobados por la Presidencia Ejecutiva según las vías de carrera administrativa vigente en el Instituto, tomando en cuenta, en primer término, la eficiencia de sus funcionarias/os, evidenciada por las calificaciones periódicas de servicios, y en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, los/as candidatas a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos, así como las demás condiciones previstas en el Manual Institucional de Cargos. Se establecen las siguientes excepciones:



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 2 de 19

- a) No podrá acordarse ningún ascenso directo para la/el funcionaria/o que no haya cumplido el periodo de prueba.*
- b) Sólo podrá acordarse un nuevo ascenso directo para el mismo servidor después de transcurrido, a partir de la fecha anterior de ascenso o nombramiento un plazo mínimo de un año. Queda a salvo el derecho de él o la funcionaria/o para ser nombrado en un puesto de grado superior mediante concurso interno o externo.*
- c) No podrá acordarse ningún ascenso para la/el funcionaria/o que se encuentre disfrutando de algún tipo de licencia.*

ANTECEDENTES

- Que este proceso fiscalización el 18 de mayo del 2022, mediante el documento INAMU-JD-AI-058-2022 ([Ver anexo 01](#)), emitió el servicio preventivo de advertencia sobre las Resoluciones PE-0058-2022 Y PE-0059-2022, relacionadas “LOS ASCENSOS DIRECTOS EN PROPIEDAD DE LAS PERSONAS FUNCIONARIAS QUE CUMPLEN UN NOMBRAMIENTO INTERINO EN LAS PLAZAS VACANTES NO.88 Y NO. 99.” Donde en el apartado conclusiones se reza:

(...).

Que en las Resoluciones PE-0058-2022 y PE-0059-2022 citadas en este documento, no permiten identificar claramente, los aspectos relaciones con eficiencia, las calificaciones periódicas de los servicios, la antigüedad, y otros factores esenciales que sustenten los ascensos directos planteados en detrimento del procedimiento concursal ordinario, que permite la comprobación de la idoneidad de las personas colaboradores que están solicitando el puesto, y por otro lado, la competencia para asegura el contar con los mejores candidatos posibles para ocupar el puesto, bajo los principios de transparencia y libre concurrencia.

(...)

Y se procede a advertir:

Derivado de las justificaciones planteadas en las Resoluciones PE-0058-2022 y PE0059-2022, donde se justifican los ascensos directos de las colaboradoras que actualmente ocupan de forma interina las plazas 88 “Coordinadora del Departamento de Condición Jurídica y Derechos Humanos de las mujeres” y la Plaza 99 “Coordinadora del Departamento de Violencia de Género” de acuerdo al



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 3 de 19

artículo 33 del Reglamento Autónomo de Servicio del INAMU., que indica: «Los ascensos de una clase a la inmediata superior, podrán ser recomendados por la jefatura inmediata y aprobados por la Presidencia Ejecutiva, según las vías de carrera administrativa (...)» y a la luz de que el Manual de Clases Institucionales, establece que la clase inmediata superior a la Profesional de Especialista es la Jefa de Unidad, y no así la de Coordinador (a) de Área, se le ADVIERTE a la Presidencia Ejecutiva sobre la irregularidad observada en las supra citadas resoluciones, y se le insta a dejar sin efecto las Resoluciones PE-0058-2022 y PE-0059-2022, y promover los respectivos procedimientos concursales ordinarios establecidos en los cuerpos normativos vinculantes, garantizado así el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la "idoneidad comprobada" garantizándose la eficiencia de la función de la administración (...)

- Que el “Manual Institucional de Cargos del INAMU”, de febrero 2025, establece la estructura de la Unidad de Planificación (UPI) de la siguiente manera:

UNIDAD DE PLANIFICACION	427
JEFA DE UNIDAD PLANIFICACION	427
PROFESIONAL ESPECIALISTA EN PLANIFICACION	431
PROFESIONAL EJECUTIVA EN PLANIFICACION	435
PROFESIONAL ESPECIALISTA PLANIFICACION, COOPERACION Y RELACIONES INTERNACIONALES	439
PROFESIONAL OPERATIVO 2, PLANIFICACION, COOPERACION Y RELACIONES INTERNACIONALES	443
TECNICO (A) ADMINISTRATIVO PLANIFICACION, COOPERACION Y RELACIONES INTERNACIONALES	446
DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	449

Imagen tomada del “Manual Institucional de Cargos del INAMU”, de febrero 2025

- Que mediante el documento INAMU-RESOLUCIÓN-PE-064-2024, del 13 de mayo del año dos mil veinticuatro, la Presidencia Ejecutiva resuelve:
 - i. **PRIMERO:** La plaza N° 53 de Coordinadora perteneciente al Departamento Especializado de Información sea trasladada temporalmente a la Presidencia Ejecutiva hasta reintegro de la titular y/o hasta que la administración así lo decida.
 - ii. **SEGUNDO:** Se instruye al Departamento de Recursos Humanos para que inicie a la brevedad posible el proceso concursal sumario interno para el nombramiento interino en la plaza N°53.
 - iii. **TERCERO:** Que se modifique el perfil de “Coordinadora en el Departamento Especializado de Información” al perfil general de clase de puesto de “Coordinadora” establecido en el Manual de Clases (pp.13-16).



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 4 de 19

- Que ante el documento INAMU-RESOLUCIÓN-PE-064-2024, se presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio, mediante oficio INAMU-DE-DEI-001-2024, de fecha 15 de mayo del 2024, donde se presenta el siguiente considerando:

PRIMERO. Sobre la admisibilidad: El Recurso de Revocatoria con apelación en subsidio presentado contra la resolución INAMU-RESOLUCIÓN-PE-064-2024, de fecha 13 de mayo del 2024 para trasladar temporalmente la plaza N°53 de Coordinadora a la Presidencia Ejecutiva fue presentado por las personas recurrentes mediante oficio INAMU-DE-DEI-001-2024, de fecha 15 de mayo del 2024, ante la Presidencia Ejecutiva. De acuerdo con lo establecido en los artículos 342 y 343 de la Ley General de la Administración Pública (LGAP) cabrán los recursos ordinarios de revocatoria o de reposición y el de apelación. Será extraordinario el de revisión. Contra las resoluciones de mero trámite, incidentales o finales por motivos de oportunidad o legalidad dentro del plazo establecido. Según lo estipulado en el artículo 346 inciso 1) de la Ley General de la Administración Pública que indica que “Los recursos ordinarios deberán interponerse dentro del término de tres días tratándose del acto final y de veinticuatro horas en los demás casos, ambos plazos contados a partir de la última comunicación del acto”. Tal y como se ha señalado en el resultando duodécimo, la notificación de la resolución fue el 13 de mayo del 2024 a las partes implicadas. De acuerdo con lo anterior, el recurso de Revocatoria fue presentado en fecha 15 de mayo del 2024, por lo que, de acuerdo con la norma citada el recurso resulta admisible.

(...)

- Que, de lo anterior, en el documento arriba citado se emite el siguiente considerando:
 - i. **PRIMERO:** *Se rechaza en todos los extremos el recurso de apelación presentado en contra de lo dispuesto en la resolución INAMU-RESOLUCIÓN-PE-064-2024, por lo tanto, se mantienen incólumes las instrucciones indicadas en el documento supra citado. Se da por agotada la vía administrativa*
 - ii. **SEGUNDO:** *Se instruye al Departamento de Recursos Humanos para que inicie a la brevedad posible el proceso concursal sumario interno para el nombramiento interino en la plaza N°53 el cual se llevará a cabo en conjunto*



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 5 de 19

con la Presidenta Ejecutiva quien será la jefatura directa de la persona nombrada en dicha plaza.

- Que mediante el documento INAMU-PE-445-2024, del 15 de julio 2024, se le comunica al sr. Nelson Sánchez Valverde, coordinador del Departamento de Recursos Humanos, lo siguiente:

(...)

Finalmente, tal y como se había planteado en la INAMU-RESOLUCIÓN-PE-064-2024 en donde se resolvió que se modifique "...el perfil de Coordinadora en el Departamento Especializado de Información al perfil general de clase de puesto de Coordinadora establecido en el Manual de Clases (pp.13-16)". Tomando en cuenta la información anterior, esta Presidencia Ejecutiva ha decidido que no se requiere llevar a cabo el proceso concursal para el nombramiento interino en la plaza N°53 de Coordinadora ubicada temporalmente en la Unidad de Planificación.

Por lo tanto, se requiere que se ascienda interinamente a la Sra. Ana Victoria Naranjo Porras en la plaza N°53 de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Reglamento Autónomo de Servicios que indica que "Los ascensos de una clase a la inmediata superior, podrán ser recomendados por la jefatura inmediata y aprobados por la Presidencia Ejecutiva según las vías de carrera administrativa vigente en el Instituto, tomando en cuenta, en primer término, la eficiencia de sus funcionarias/os, evidenciada por las calificaciones periódicas de servicios, y en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, los/as candidatas a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos, así como las demás condiciones previstas en el Manual Institucional de Cargos"

BASE LEGAL O NORMA APLICABLE

- i. Que el artículo 192 de la Constitución Política establece un régimen de empleo público estatutario diferenciado del régimen de empleo privado. Este régimen de empleo público estatutario se asienta en dos principios fundamentales: la necesaria comprobación de la idoneidad para el ingreso y la estabilidad en el empleo. Señala el artículo constitucional en comentario lo siguiente:



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 6 de 19

“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de estos. “

- ii. Que el “Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de la Mujer” establece en primera instancia el régimen de empleo público de las personas funcionarias del Instituto, y en el **Capítulo V.- De las promociones, traslados y permutas.** en los numerales 32 y 33 indica:

Artículo 32.

Los/as funcionario/s del Instituto harán carrera administrativa en igualdad de condiciones y requisitos. Para cada plaza vacante deberá considerarse a los/as funcionario/as de la Institución, que por su capacidad, responsabilidad, nivel académico y cualesquiera otros predictores de selección resulten idóneos para el cargo, conforme los procedimientos establecidos en la normativa respectiva. Los ascensos a clases diferentes de la inmediata superior de la misma u otra serie deberán tramitarse mediante concurso interno de acuerdo a las regulaciones que se estipulen en este Reglamento para ese efecto, salvo aquellos casos en que de previo la Presidencia Ejecutiva solicite aplicar los procedimientos señalados para el concurso externo o el ascenso directo indicado en este Reglamento.

Artículo 33.

Los ascensos de una clase a la inmediata superior, podrán ser recomendados por la jefatura inmediata y aprobados por la Presidencia Ejecutiva según las vías de carrera administrativa vigente en el Instituto, tomando en cuenta, en primer término, la eficiencia de sus funcionarias/os, evidenciada por las calificaciones periódicas de servicios, y en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, los/as candidatas a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos, así como las demás condiciones previstas en el Manual Institucional de Cargos. Se establecen las siguientes excepciones:

- a) No podrá acordarse ningún ascenso directo para la/el funcionaria/o que no haya cumplido el periodo de prueba.*
- b) Sólo podrá acordarse un nuevo ascenso directo para el mismo servidor después de transcurrido, a partir de la fecha anterior de ascenso o nombramiento un plazo mínimo*



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 7 de 19

de un año. Queda a salvo el derecho de él o la funcionaria/o para ser nombrado en un puesto de grado superior mediante concurso interno o externo.

c) No podrá acordarse ningún ascenso para la/el funcionaria/o que se encuentre disfrutando de algún tipo de licencia.

- iii. Que en línea con lo anterior, el INAMU, emite el “Procedimiento para la Captación y Selección del Talento Humano”, el cual tiene como objetivo garantizar que el subproceso de Captación y Selección del Talento Humano, se lleve a cabo de manera objetiva y transparente, en apego al marco legal vigente y en aras de contar con personas funcionarias idóneas para el cumplimiento de los objetivos institucionales, para lo cual establece las actividades y tareas específicas para los nombramientos en Propiedad (Concursos Internos y Externos), entre las cuales establece:

(...)

o. Coordinar la logística de las convocatorias para pruebas de idoneidad y conocimiento técnico. Enviar correos a las diferentes instancias para apartar salas para la realización de pruebas presenciales, entre otros.

p. Diseñar la prueba para evaluar idoneidad y alineamiento (a partir de los insumos predefinidos y custodiados por el Departamento de RRHH)

q. Solicitar una propuesta de prueba de conocimiento técnico a la(s) jefatura(s) junto con un mínimo de cinco referencias bibliográficas. Se debe solicitar que las preguntas sean cerradas preferiblemente, en caso de colocar preguntas abiertas, la(s) jefatura(s) tendrá(n) la responsabilidad de su revisión, así como la preparación de respuesta ante algún recurso de apelación.

(...)

De igual manera establece tareas para los Nombramientos Interinos y/o por sustituciones, de la siguiente manera:

(...)

b. Buscar en los perfiles archivados de concursos internos y externos, bolsa de empleo disponible en <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/ofertas-de-empleo1> y correo afín, información de personas que califiquen para ocupar la plaza vacante.

(...)



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 8 de 19

- f. Diseñar la entrevista por competencias y generar un instrumento para la evaluación con la respectiva rúbrica para las personas evaluadoras.
(...)
- j. Confeccionar prueba de Idoneidad y alineamiento.

Además de lo anterior, procede a indicar:

“Este manual aplica para nombramientos en propiedad tanto para concursos internos como externos. Además, aplica para todo nombramiento interino que se realice en la institución, independientemente del tiempo de la relación laboral. Se exceptúan los nombramientos en puestos de confianza y los que se ocupen por ascensos directos conforme lo estipula la normativa técnica y legal vigente.”

- iv. El Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 -PLAN, establece en el numeral **Artículo 18.- Aplicación de Sistemas de Selección en concursos, promociones y periodo de prueba.**

(...)

c) En procesos internos desarrollados específicamente para promoción de personal mediante ascensos directos según las vías y normas de carrera administrativa que sean válida y eficazmente definidas, en los que se podrán considerar como postulantes a personas con nombramientos titulares o interinos vigentes en un régimen de carrera administrativa e idoneidad demostrada o demostrable mediante los instrumentos técnicos respectivos, sin que esto implique la omisión o desatención de otros requisitos específicos imprescindibles según la clasificación del puesto, se podrá aplicar el sistema de selección concurso de oposición, el de oposición o el de concurso de valoración de méritos. En este último sistema, sin exceptuar la aplicación ponderada de entrevistas apoyadas en cuestionarios o guías uniformes y preestablecidas, como instrumento técnico y objetivo complementario, con el propósito de determinar la idoneidad de personas candidatas para la ocupación de un puesto específico.

(Lo resaltado no forma parte del original)

- v. En la misma línea no podemos perder de vista el criterio emitido por parte de la Unidad de Asesoría Legal (UAL) del INAMU, mediante documento o INAMU-PE-UAL-002-2022, del 08 de junio del 2022, con el asunto: “Solicitud de Criterio Legal referente a la aplicación del artículo 33 del Reglamento Autónomo de



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 9 de 19

Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres,” [\(Ver anexo 02\)](#) donde entras cosas indica:

(...)

Es decir, aplicando las reglas de la sana crítica, y en armonía con la materia de empleo público que rigen para el ascenso directo, es claro que dicha figura podrá adoptarse siempre y cuando la normativa así lo permita, siendo que en el caso del ascenso directo según lo dispone el artículo 33 del Reglamento Autónomo procede únicamente a una clase inmediata superior y contemplando la realización del procedimiento por parte del Departamento de Recursos Humanos para su debido proceso. Una interpretación distinta a la anterior desnaturaliza la figura en estudio, las normas conexas y la homogeneidad de las relaciones en el empleo público.

(...)

*Ahora bien, en el caso de los ascensos directos nuestra normativa interna debe aplicarse en concordancia con lo establecido en el Estatuto del Servicio Civil, que ha venido regulando la figura del ascenso directo, y actualmente se encuentra vigente la resolución **DG-RES-39-2022** de las ocho horas del cinco abril del dos mil veintidós de la **DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL**, en la que se establece el procedimiento para realizar el nombramiento de personas funcionarias públicas bajo esta figura, mismo que a través de una serie de acciones, garantizan que la promoción de la carrera administrativa se realice en total respeto de los derechos de igualdad de condiciones, requisitos y publicidad.*

Por lo anterior, siendo norma supletoria lo dispuesto por el Servicio Civil, en cumplimiento del principio de legalidad, en caso de que se promueva institucionalmente un ascenso directo el mismo debe realizarse en estricto apego a lo que se contempla para esos casos y en concordancia con el procedimiento que mismo artículo 33 del Reglamento Autónomo requiere como requisitos.

Ahora, si bien el Servicio Civil y el Instituto Nacional de las Mujeres mantienen diferentes estructuras organizacionales, ello no afecta la aplicación de dichas disposiciones, siendo que las normas son generales y no realizan distinción por la estructura de una oficina, dependencia o institución; y el espíritu de la norma en ambas organizaciones es que los ascensos directos proceden únicamente a la clase inmediata superior y bajo un procedimiento establecido, lo cual lo lógico es considerar que ello deviene para garantizar que las relaciones laborales del sector público sean uniformes y se tutelen en igualdad de oportunidad y con seguridad jurídica para las personas funcionarias públicas



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 10 de 19

- vi. Como norma supletoria debemos referenciar lo indicado en la Ley 1581, ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL y su REGLAMENTO, en específico en lo regulado en el Capítulo VI. - De las promociones y traslados (Artículo 32 y 33) y del Reglamento el numeral 20 citan:

Artículo 32.

Se considerará promoción solamente el ascenso a un puesto de grado superior, de conformidad con el "Manual Descriptivo de Empleos".

Artículo 33.

Las promociones de un grado al inmediato superior las podrán hacer los Jefes tomando en cuenta en primer término las calificaciones periódicas de sus empleados; en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser promovidos.

Así mismo, el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, en el Capítulo VI. - **Movimientos de Personal**, regula:

Artículo 20.-

Los ascensos de una clase a la inmediata superior en la misma u otra serie, los podrán hacer los jefes, según las vías de carrera administrativa que al efecto dicte la Dirección General, tomando en cuenta, en primer término, la eficiencia de sus empleados, evidenciada por las calificaciones periódicas de sus servicios, y en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, a juicio de la Dirección General, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos, así como las demás condiciones previstas en el artículo 9° de este Reglamento.

Artículo 21.

Los ascensos a clases diferentes de la inmediata superior de la misma u otra serie deberán tramitarse mediante concurso interno de acuerdo con las regulaciones que al efecto dicte la Dirección General.



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 11 de 19

- vii. En línea con lo anterior, la Dirección General del Servicio Civil, emite la RESOLUCIÓN DG-RES-64-2023, ([Ver anexo 03](#)) relacionada con los lineamientos generales, en aplicación del artículo 33 del Estatuto de Servicio Civil y el 20 de su Reglamento, así como del 18 inciso c) del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, para “Ascender en forma directa a puestos de una clase a la inmediata superior, a las personas servidoras públicas - propietaria e interina que laboran en puestos cubiertos por el Título I del Estatuto de Servicio Civil, en las diferentes dependencias del ámbito del Régimen de Servicio Civil”.

Artículo 2

(...)

Ascenso directo:

Promoción de una persona, de un puesto a otro de clase inmediata superior, en la misma serie o en otra.

Vacante:

Puesto en el que no existe persona nombrada en propiedad para el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

CAPÍTULO II: Propósito

Artículo 3.

Fomentar la promoción y el desarrollo de las personas servidoras públicas que forman parte del Régimen de Servicio Civil, para ascender a puestos vacantes.

CAPÍTULO III: Generalidades

Artículo 4.

Cuando ocurra una vacante, la administración puede determinar la realización de un nombramiento mediante el procedimiento de Ascenso Directo, conforme las regulaciones estipuladas en esta Resolución.

(...)

Artículo 6.

Una persona servidora pública podrá ascender a un puesto en propiedad, dentro de la misma institución o entre otras instituciones dentro del Régimen de Servicio Civil,



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 12 de 19

*siempre y cuando exista línea de ascenso directo, entre la clase que ostenta y el objeto de ascenso directo y se cumpla con lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 9 siguientes.
(Lo resaltado no forma parte del original)*

(...)

Artículo 8.

Para efectos de Ascenso Directo, no deberán demostrar idoneidad:

- a) Las personas servidoras públicas propietarias que ya demostraron idoneidad ante el Régimen de Servicio Civil.*
- b) Las Personas servidoras Interinas o en propiedad en clases comprendidas por el penúltimo párrafo del Artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que ya han demostrado la idoneidad y que se encuentren en el Registro de Elegibles para la clase objeto de ascenso directo.*
- c) Aquella persona servidora que se encuentre interina, y que producto de procesos concursales anteriores, logró demostrar su condición de idoneidad en la clase inmediata inferior a la del ascenso que se propone; o en esta última.*

Artículo 9.

Para efectos de Ascenso Directo, se deberá demostrar idoneidad, en los siguientes casos:

- a) Personas propietarias nombradas con fundamento en el penúltimo párrafo del artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.*
- b) Personas Interinas que no hayan demostrado idoneidad ante el Régimen de Servicio Civil.*

CAPÍTULO IV: De los Ascensos Directos

11.1 La persona funcionaria que se vaya a ascender, debe estar nombrado en la clase inmediata inferior a la que es objeto de ascenso, en cualquiera de las instituciones que están cubiertas por el Régimen de Servicio Civil. A criterio de la administración, ésta podrá darles prioridad a las personas servidoras públicas de la institución donde se encuentra la vacante.

(...)

11.15 Todos los ascensos directos podrán estar sujetos a período de prueba, según necesidad y conveniencia de la administración. Para el período de prueba se aplicará lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de Servicio Civil.



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 13 de 19

11.16 La persona servidora pública nombrada de forma interina en el puesto vacante sometido a ascenso directo, no está sujeta a período de prueba mientras nombramiento del puesto sometido a ascenso se resuelva. No obstante, si esta persona participó de dicho ascenso y resulta seleccionada en el ascenso respectivo, **será ratificada su condición de titular del puesto asumido, una vez que haya aprobado el período de prueba de cita.**

11.17 En caso de que la persona servidora pública no apruebe el período de prueba, será cesado de su puesto, conforme a las regulaciones establecidas en el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento y demás legislación conexas

Para tales efectos, la persona servidora gozará de licencia de su puesto anterior si este lo ocupaba en propiedad, durante el tiempo que dure dicho período de prueba, el cual será aplicable también a su sustituto.

En el caso del servidor interino que ocupaba el puesto, será cesado de forma inmediata.

CAPÍTULO V: Aspectos Generales para el trámite de ascensos directos

Artículo 12.

Cuando se genera una plaza vacante, el Jerarca institucional o Jefe autorizado por éste, deberá determinar la forma de llenar la misma; y en caso de que se desee realizar “ascenso directo”, se deben seguir las siguientes acciones:

12.2 La OGEREH debe considerar en conjunto con el Jerarca Superior o Jefe autorizado respectivo, las particularidades para poder llevar a cabo el ascenso directo, como: quienes pueden participar del ascenso, plazos de recepción de manifestaciones de interés, proceso de evaluación de idoneidad en casos necesarios y etapa recursiva para ésta, comunicado de resultados, escogencia, entre otras acciones que se consideren pertinentes; **todo ello tratando de que se resuelva el ascenso directo en un plazo máximo de tres (3) meses.**

12.3 Concluido el procedimiento anterior, en caso de determinarse candidatos en igualdad de condiciones, el Jerarca Superior o Jefe autorizado respectivo podrá tomar en cuenta realizar una entrevista para medir las competencias, la capacitación y la experiencia específica para el puesto y cargo vacante.

12.4 Una vez realizado el trámite de nombramiento, la OGEREH y la Jefatura inmediata deben cumplir lo correspondiente a la aplicación del período de prueba, el



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 14 de 19

cual rige a partir de que se encuentre en firme el acto del ascenso directo, conforme lo expuesto en el punto 11.15 del presente cuerpo normativo.

12.5 La OGEREH debe comunicar al Área de Reclutamiento y Selección de Personal la resolución del ascenso directo, una vez que la persona seleccionada haya pasado el período de prueba de forma satisfactoria, para que, de ser el caso, se elimine la persona de los Registros Elegibles que tenga la DGSC, para esa clase y especialidad, así como clases de puesto inferiores.

viii. En concordancia con lo anterior las Normas de control interno para el Sector Público⁴ (N-2-2009-CO-DFOE), establecen:

2.4 Idoneidad del personal

El personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas. Con ese propósito, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales.

4.4.1 Documentación y registro de la gestión institucional

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer las medidas pertinentes para que los actos de la gestión institucional, sus resultados y otros eventos relevantes, se registren y documenten en el lapso adecuado y conveniente, y se garanticen razonablemente la confidencialidad y el acceso a la información pública, según corresponda.

ix. Por último, pero no menos importante **SOBRE EL PRINCIPIO DE LA JERARQUIA NORMATIVA**, El principio de jerarquía normativa permite establecer el orden de aplicabilidad de las normas jurídicas y el criterio para solucionar las contradicciones que se presenten entre normas de distinto rango, Este principio lo encontramos consagrado en el artículo 6 de la Ley General de la Administración Pública, el cual expresamente señala:

Artículo 6°.-

1. La jerarquía de las fuentes del ordenamiento jurídico administrativo se sujetará al siguiente orden:



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 15 de 19

- a) *La Constitución Política;*
 - b) *Los tratados internacionales y las normas de la Comunidad Centroamericana;*
 - c) *Las leyes y los demás actos con valor de ley;*
 - d) *Los decretos del Poder Ejecutivo que reglamentan las leyes, los de los otros Supremos Poderes en la materia de su competencia;*
 - e) *Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y los reglamentos de los entes descentralizados; y f) Las demás normas subordinadas a los reglamentos, centrales y descentralizadas.*
2. *Los reglamentos autónomos del Poder Ejecutivo y los de los entes descentralizados están subordinados entre sí dentro de sus respectivos campos de vigencia.*
3. *En lo no dispuesto expresamente, los reglamentos estarán sujetos a las reglas y principios que regulan los actos administrativos.*

Derivado del punto 3, anterior se puede determinar razonablemente que, en el ámbito administrativo, la jerarquía se puede establecer de la siguiente manera:

a. Constitución Política:

Es la norma fundamental del ordenamiento jurídico y la que establece los principios y valores que deben regir todas las actuaciones del Estado.

b. Leyes y Tratados Internacionales:

Las leyes, emitidas por la Asamblea Legislativa, y los tratados internacionales, una vez ratificados por el país, tienen rango superior a los actos administrativos.

c. Reglamentos:

Son normas de carácter general dictadas por el Poder Ejecutivo para desarrollar las leyes. Los decretos y reglamentos que desarrollan leyes tienen un rango superior a las resoluciones administrativas.

d. Resoluciones Administrativas:

Son actos administrativos individuales o particulares dictados por la Administración Pública para regular situaciones concretas.

e. Oficios:

Son documentos de comunicación interna o externa utilizados por la Administración Pública, generalmente para solicitar información, notificar



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 16 de 19

decisiones o realizar trámites administrativos. No tienen carácter normativo general y están subordinados a las resoluciones administrativas.

CONCLUSIONES

- Debemos indicar que los documentos INAMU-RESOLUCIÓN-PE-064-2024, y INAMU-RESOLUCIÓN-PE-067-2024, son claros y contundentes al instruye al Departamento de Recursos Humanos para que inicie a la brevedad posible el proceso concursal sumario interno para el nombramiento interino en la plaza N°53, situación que nunca se ejecuto sustentado en el oficio INAMU-PE-445-2024, en el cual indica (...) *“se mantienen incólumes las instrucciones indicadas en el documento supra citado. Se da por agotada la vía administrativa”*, haciendo referencia a las dos resoluciones arriba señaladas, e indicando, además, *<<se requiere que se ascienda interinamente a la Sra. Ana Victoria Naranjo Porras en la plaza N°53 de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Reglamento Autónomo de Servicios que indica que “Los ascensos de una clase a la inmediata superior, podrán ser recomendados por la jefatura inmediata y aprobados por la Presidencia Ejecutiva según las vías de carrera administrativa vigente en el Instituto, tomando en cuenta, en primer término, la eficiencia de sus funcionarias/os, evidenciada por las calificaciones periódicas de servicios, y en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, los/as candidatas a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos, así como las demás condiciones previstas en el Manual Institucional de Cargos>> esto en primera instancia en clara oposición al principio de jerarquías de normas administrativas donde se puede establecer claramente que las “Resoluciones Administrativas” están por encima de los oficios, y segundo que el artículo 33 arriba citado hace referencia a los ascensos de una clase a la inmediata superior, para nombramientos en propiedad, situación que no es el caso en análisis, siendo que el procedimiento aplicado fue para un ascenso interino.*



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 17 de 19

- En otro orden de ideas, una vez revisada la estructura vigente de la Unidad de Planificación, según vista al “Manual de Cargos” versión 2024, el estrato profesional más alto en este proceso es de “jefatura de Unidad”, imposibilitando desde la formalidad realizar un ascenso directo a otro nivel dentro de este proceso, como se planteó en las resoluciones de marras a una “Coordinación”.
- Que el INAMU, carece de procedimientos, lineamientos generales, o normativa de índole similar que permita una aplicación del artículo 33 del Reglamento Autónomo de Servicios, con relación a los ascensos directos en propiedad de acuerdo con el marco legal vinculante y los riesgos del proceso, sin perjuicio de lo anterior la institución tiene norma habilitante y procedimientos para los ascensos interinos esto de acuerdo al “Manual de procedimientos para la captación y selección del talento humano” el cual no fue aplicado en el caso de análisis.

Es claro y manifiesto que el procedimiento utilizado para el ascenso interino solicitado mediante oficio INAMU-PE-445-2024, donde invoca el artículo 33 del Reglamento Autónomo de Servicios del INAMU, no era aplicable a este caso, el cual se utiliza para ascensos directos en propiedad, como se denota en la RESOLUCIÓN DG-RES-64-2023, relacionada con los lineamientos generales, para la aplicación del artículo 33 del Estatuto de Servicio Civil y el 20 de su Reglamento, así como del 18 inciso c) del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, esto como norma **supletoria ante la ausencia de procedimientos internos** en específico al numeral Artículo 6, indica que una persona servidora pública podrá ascender a un puesto en propiedad, dentro de la misma institución o entre otras instituciones dentro del Régimen de Servicio Civil, siempre y cuando exista línea de ascenso directo, entre la clase que ostenta y el objeto de ascenso directo y se cumpla con lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 9 siguientes.

- Que, una vez revisado el expediente administrativo derivado del acenso interino en la plaza 53 no se logró determinar los instrumentos técnicos respectivos utilizados para demostrar o documentar la idoneidad de la o las personas postulantes al ascenso en la citada plaza, esto derivado posiblemente de omisión de concurso respectivo, bajo los principios de transparencia, publicidad, libre concurrencia, legalidad, probidad, entre otros que rigen la función pública,



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 18 de 19

evidenciado la gestión institucional mediante el cumplimiento de otros requisitos específicos imprescindibles según la clasificación del puesto, como son la aplicación de los sistemas de selección pertinentes como por ejemplo el concurso de oposición, o el de valoración de méritos, entre otros, en este último sistema, sin exceptuar la aplicación ponderada de entrevistas apoyadas en cuestionarios o guías uniformes y preestablecidas, como instrumento técnico y objetivo complementario, con el propósito de determinar la idoneidad de las personas candidatas para la ocupación de un puesto específico.

ADVERTENCIA

Derivado de lo expuesto en el presente documento en relación con el alcance e impactos de lo gestionado mediante el documento INAMU-PE-445-2024, desarrollado y analizado ampliamente en el presente producto, donde se realizó un ascenso interino sin que mediara algún proceso de selección y captación tales como el concurso de oposición, el de oposición o el de concurso de valoración de méritos, amparado en el artículo 33 de Reglamento Autónomo de Servicios, donde se establece el tratamiento para los ascensos de una clase a la inmediata superior, (en propiedad) y no para ascensos interinos, se emite el presente **Servicio de Advertencia**, para que de forma inmediata, se deje sin efecto la acción de personal 13016 con fecha de emisión 21 de agosto del 2024, donde se realiza el ascenso interino en la plaza 53 como coordinadora de la Unidad de Planificación, por traslado temporal, y donde se determina que este estrato profesional no existe en dicho proceso, exponiendo a la Institución a la materialización de riesgos de tipo legal, imagen y de procedimientos esto derivado de la omisión e inobservancia de la normativa tanto interna como externa y los principios rectores de la gestión de la Administración Pública y de la gestión del recurso humano.

Además, derivado de todo lo expuesto, se le insta a la Presidencia Ejecutiva, para que se determine si los reconocimientos salariales percibidos mediante el ascenso interino en la plaza 53, se encuentran derecho o en su defecto se deben determinar sumas pagadas de más de forma irregular, y establecer las responsabilidades administrativas según corresponda.



06 de agosto del 2025
INAMU-JD-AI-180-2025
Página 19 de 19

Para efectos de la fiscalización que nos corresponde ejercer, le solicitamos comunicar a esta Auditoría Interna en un plazo de diez (10) días hábiles, contados a partir de su recibido, las acciones que se tomen al respecto.

Sin otro particular.

Randall Umaña Villalobos.

Auditor Interno.

AUDITORÍA INTERNA.

RUV/TGS

Cc. Sra. Alexandra Gómez Ruiz, asesora, Despacho Presidencia Ejecutiva.
Archivo

Anexos

- 01 INAMU-JD-AI-058-2022-Advertencias de Resoluciones 058-059-2022
- 02. INAMU-PE-UAL-002-2022-Criterio Legal Interpretación norma Ascensos Directos.
- 03. DG-RES-64-2023 Ascensos Directos

Señora
Adilia Caravaca Zúñiga
Presidenta Ejecutiva
Presidencia Ejecutiva

Asunto: **SERVICIO PREVENTIVO DE ADVERTENCIA SOBRE LAS RESOLUCIONES PE-0058-2022 Y PE-0059-2022, RELACIONADAS CON LOS ASCENSOS DIRECTOS EN PROPIEDAD DE LAS PERSONAS FUNCIONARIAS QUE CUMPLEN UN NOMBRAMIENTO INTERINO EN LAS PLAZAS VACANTES NO.88 Y NO. 99.**

Estimada señora:

Reciba un atento y cordial saludo. Dentro de las competencias de la Auditoría Interna indicadas en el artículo 22 inciso d) de la Ley General de Control Interno, así como a la norma 1.1.4 del Manual de Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público R-DC-119-2009, se establecen los servicios preventivos que se deben prestar a la Administración Activa, entre los cuales se consigna la advertencia para señalar posibles riesgos y consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de conocimiento de la auditoría.

En el siguiente caso en específico es de conocimiento de la Auditoría Interna que, el 04 de mayo del 2022 la Presidencia Ejecutiva, emitió las supra citadas resoluciones con el propósito proceder con los ascensos directos en propiedad correspondientes a las plazas No.88 y No.99.

ANTECEDENTES

Que la Sra. Adina Castro García esta nombrada en propiedad en el Departamento de Violencia de Género en la plaza número 105 como profesional especialista e interinamente como coordinadora en la plaza número 99, según vista de la acción de personal 10543 con fecha de emisión 04 de noviembre de 2021.

Que la Sra. Margarita Gómez Valerín está nombrada en propiedad como profesional especialista en la plaza número 117 en el Departamento de Condición Jurídica y Derechos Humanos de las mujeres e interinamente en la plaza número 88 como coordinadora, según vista de la acción de personal 9331 del 07 de enero de 2021.

Que las Resoluciones PE-0058-2022 y PE-0059-2022, emitidas por la Presidencia Ejecutiva del INAMU, relacionadas con los ascensos directos en propiedad de las funcionarias Sra. Margarita Gómez Valerín y Sra. Adina Castro García, están fundamentadas en el Artículo 33 del Reglamento Autónomo de Servicios del IMANU, el cual cita:

“Artículo 33 Los ascensos de una clase a la inmediata superior, podrán ser recomendados por la jefatura inmediata y aprobados por la Presidencia Ejecutiva según las vías de carrera administrativa vigente en el Instituto, tomando en cuenta, en primer término, la eficiencia de sus funcionarias/ os, evidenciada por las calificaciones periódicas de servicios, y en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, los/as candidatas a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos, así como las demás condiciones previstas en el Manual Institucional de Cargos. Se establecen las siguientes excepciones:

- a) No podrá acordarse ningún ascenso directo para la/el funcionaria/o que no haya cumplido el periodo de prueba;*
- b) Sólo podrá acordarse un nuevo ascenso directo para el mismo servidor después de transcurrido, a partir de la fecha anterior de ascenso o nombramiento un plazo mínimo de un año. Queda a salvo el derecho del o la funcionaria/o para ser nombrado en un puesto de grado superior mediante concurso interno o externo.*

*c) No podrá acordarse ningún ascenso para la/el funcionaria/o que se encuentre disfrutando de algún tipo de licencia.
(Lo resaltado no forma parte del original)*

Que el Manual Institucional de Clases del INAMU versión enero 2021, es el instrumento oficial que contiene las descripciones genéricas de las clases ocupacionales y las agrupa en estratos. Se basa en un enfoque de clases anchas, que jerarquiza y agrupa los puestos de trabajo por niveles de experiencia, amplitud, complejidad, responsabilidad y propósito y los procesos donde se encuentran enmarcados, así como los productos o servicios que estos generan.

BASE LEGAL

Que el artículo 192 de la Constitución Política establece un régimen de empleo público estatutario diferenciado del régimen de empleo privado. Este régimen de empleo público estatutario se asienta en dos principios fundamentales: la necesaria comprobación de la idoneidad para el ingreso y la estabilidad en el empleo. Señala el artículo constitucional en comentario lo siguiente:

“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos. “

La idoneidad como presupuesto para el ingreso de las personas trabajadoras al Estado, hace referencia al cumplimiento de una serie de requisitos que les permitan desarrollar eficientemente la función pública que les ha sido encomendada. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha indicado que la idoneidad *“significa que es condición necesaria para el nombramiento de los servidores públicos, “con las excepciones que esta Constitución o el Estatuto de Servicio Civil determinen”, tener o reunir las características y condiciones que los facultan para desempeñarse*

óptimamente en el trabajo, puesto o cargo público, es decir, reunir los méritos que la función demande” (Sala Constitucional, resolución número 1999-6796 de las dieciocho horas con cuarenta y dos minutos del primero de setiembre de mil novecientos noventa y nueve). De igual manera, ese Tribunal Constitucional ha señalado que la idoneidad no está referida únicamente al cumplimiento de requisitos académicos, sino que incluye una serie de aptitudes requeridas para asegurar esa efectividad en la función pública.

El procedimiento por excelencia para la comprobación de la idoneidad es el concurso, que le permite a la institución, por un lado, comprobar la idoneidad de las personas colaboradores que están solicitando el puesto, y, por otro lado, la competencia le asegura el que pueda contar con los mejores candidatos posibles para ocupar el puesto.

En este sentido, ha indicado la Sala Constitucional, lo siguiente:

“La Sala entiende que en el Sector Público los concursos para llenar plazas es el medio natural mediante el cual se abre la posibilidad a todos aquellos sujetos que, cumpliendo los requisitos académicos, y de experiencia laboral sean aptos para ocupar el puesto que se sacó a concurso, para con ello cumplir con el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la “idoneidad comprobada” garantizándose la eficiencia de la función de la administración. (Sala Constitucional, resolución número 1997-5119 de las trece horas doce minutos del veintinueve de agosto de mil novecientos noventa y siete).

Además, la misma sala resuelve el recurso N°3064-91 Alcides López Jiménez Caja Costarricense de Seguro Social Exp.N°3064-91 VOTO N°1230-94 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José a las nueve horas doce minutos del cuatro de marzo de mil novecientos noventa y cuatro. - donde establece dentro de su considerando lo siguiente:

(...)

III.-En lo que se refiere a la pretensión del recurrente de adjudicársele la plaza que ocupa en propiedad, debe señalarse que también en las resoluciones ya citadas, la Sala ha considerado que en virtud de la idoneidad comprobada que debe protegerse en la función pública, los procedimientos o mecanismos que con ese

fin se han establecido, deben respetarse, de manera que la adjudicación de una plaza como aquella a la que aspira el recurrente debe realizarse a través del concurso de antecedentes y oposición que estaba previsto, obviando únicamente la exigencia del requisito de ocupar en propiedad una plaza. Así, no podría la Sala adjudicar directamente la plaza al recurrente, pues con ello atentaría contra los principios recién enunciados que protege a través de esta misma resolución.

Estableciendo el siguiente, Por tanto:

Se declara con lugar el recurso. Se ordena a la Caja Costarricense del Seguro Social realizar el concurso previsto para la plaza de Odontólogo General de la Clínica Central de Heredia, eliminando el requisito que obliga a los participantes a ocupar el puesto que desempeñan actualmente en propiedad. Se condena a la institución recurrida al pago de las costas, daños y perjuicios causados, los cuales se liquidarán en la vía de ejecución de sentencia de lo contencioso administrativo.

Bajo esta misma línea de pensamiento, el Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres¹, en su Capítulo V – De las Promociones, traslados y permutas establece en el artículo 32 lo siguiente:

Los/as funcionario/s del Instituto harán carrera administrativa en igualdad de condiciones y requisitos. Para cada plaza vacante deberá considerarse a los/as funcionario/as de la Institución, que, por su capacidad, responsabilidad, nivel académico y cualesquiera otros predictores de selección resulten idóneos para el cargo, conforme los procedimientos establecidos en la normativa respectiva. **Los ascensos a clases diferentes de la inmediata superior de la misma u otra serie deberán tramitarse mediante concurso interno de acuerdo a las regulaciones que se estipulen en este Reglamento para ese efecto,** salvo aquellos casos en que de previo la Presidencia Ejecutiva solicite aplicar los procedimientos señalados para el concurso externo o el ascenso directo indicado en este Reglamento.

(Lo resaltado no forma parte del original)

Así mismo el artículo 33 del mismo cuerpo normativo señala:

¹ Diario Oficial La Gaceta N°234, 06 de diciembre de 2000

Los ascensos de una clase a la inmediata superior, podrán ser recomendados por la jefatura inmediata y aprobados por la Presidencia Ejecutiva según las vías de carrera administrativa vigente en el Instituto, tomando en cuenta, en primer término, la eficiencia de sus funcionarias/ os, evidenciada por las calificaciones periódicas de servicios, y en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, los/as candidatas a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos, así como las demás condiciones previstas en el Manual Institucional de Cargos².

Se establecen las siguientes excepciones:

- a) No podrá acordarse ningún ascenso directo para la/el funcionaria/o que no haya cumplido el periodo de prueba;
- b) Sólo podrá acordarse un nuevo ascenso directo para el mismo servidor después de transcurrido, a partir de la fecha anterior de ascenso o nombramiento un plazo mínimo de un año. Queda a salvo el derecho del o la funcionaria/o para ser nombrado en un puesto de grado superior mediante concurso interno o externo.
- c) No podrá acordarse ningún ascenso para la/el funcionaria/o que se encuentre disfrutando de algún tipo de licencia.

En concordancia con lo anterior el Manual de Clases Institucionales³, establece las siguientes clases de cargos según detalle adjunto:

INDICE	
DIRECTORA GENERAL	
AUDITORA	
SUBAUDITORA	
COORDINADOR (A) DE AREA.....	
JEFA DE UNIDAD	
PROFESIONAL ESPECIALISTA	
PROFESIONAL EJECUTIVA	
PROFESIONAL OPERATIVO 2	
PROFESIONAL OPERATIVO 1	
TECNICO ADMINISTRATIVO	
TECNICA PROMOTORA	
SECRETARIA EJECUTIVA	
SECRETARIA	
RECEPCIONISTA	
OFICINISTA	
TRABAJADOR DE MANTENIMIENTO	
CONDUCTOR DE EQUIPO MOVIL.....	

² Versión 2021

³ Versión 2021

Y, por último, pero no menos importante las Normas de control interno para el Sector Público⁴ (N-2-2009-CO-DFOE), establecen:

2.4 Idoneidad del personal

El personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas. Con ese propósito, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales.

4.4.1 Documentación y registro de la gestión institucional

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer las medidas pertinentes para que los actos de la gestión institucional, sus resultados y otros eventos relevantes, se registren y documenten en el lapso adecuado y conveniente, y se garanticen razonablemente la confidencialidad y el acceso a la información pública, según corresponda.

CONCLUSIONES

Que la Ley 7801, Ley de creación del INAMU., faculta a la Presidencia Ejecutiva para (...) «Ejercer, su condición de superior jerárquico, la administración del Instituto vigilando la organización, el funcionamiento y la coordinación en todas sus dependencias, y la observancia de los acuerdos de la Junta Directiva, las leyes y los reglamentos en general. »

Que el jerarca del INAMU., deben velar y establecer la ruta estratégica que orienten la ejecución eficiente y eficaz de la gestión institucional, tomando en cuenta, fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestas.

⁴ Aprobados mediante Resolución del Despacho de la Contralora General de la República N° R-CO-9-2009 del 26 de enero, 2009 Publicado en La Gaceta N° 26 del 6 de febrero, 2009

También se desprende que el artículo 33 del Reglamento Autónomo de Servicios del INAMU., normaliza los ascensos directos a las personas funcionarias tomando en cuenta criterios de eficiencia, las calificaciones periódicas de servicios, la antigüedad y cualesquiera otros factores previamente establecidos.

Que el Manual de Clases Institucionales, establece las clases ocupacionales y las agrupa en estratos de forma ascendente de la siguiente manera:

- Profesional Especialista
- Jefa Unidad
- Coordinador (a) de Área

Lo anterior permite promover la carrera profesional administrativa bajo un enfoque de constante capacitación y actualización de conocimientos de carácter profesional, procurando su desarrollo, promoción y mejor aplicación de las habilidades y capacidades personales, y excelente desempeño en sus funciones, en ajuste a las cambiantes condiciones del entorno laboral y organizacional.

Que en las Resoluciones PE-0058-2022 y PE-0059-2022 citadas en este documento, no permiten identificar claramente, los aspectos relaciones con eficiencia, las calificaciones periódicas de los servicios, la antigüedad, y otros factores esenciales que sustenten los ascensos directos planteados en detrimento del procedimiento concursal ordinario, que permite la comprobación de la idoneidad de las personas colaboradores que están solicitando el puesto, y por otro lado, la competencia para asegura el contar con los mejores candidatos posibles para ocupar el puesto, bajo los principios de transparencia y libre concurrencia.

ADVERTENCIA

Derivado de las justificaciones planteadas en las Resoluciones PE-0058-2022 y PE-0059-2022, donde se justifican los ascensos directos de las colaboradoras que actualmente ocupan de forma interina las plazas 88 “Coordinadora del Departamento de Condición Jurídica y Derechos Humanos de las mujeres” y la Plaza 99 “Coordinadora del Departamento de Violencia de Género” de acuerdo al artículo 33

18 de mayo del 2022
INAMU-JD-AI-058-2022
Página 9 de 9

del Reglamento Autónomo de Servicio del INAMU., que indica: «*Los ascensos de una clase a la inmediata superior, podrán ser recomendados por la jefatura inmediata y aprobados por la Presidencia Ejecutiva, según las vías de carrera administrativa (...)»* y a la luz de que el Manual de Clases Institucionales, establece que la clase inmediata superior a la Profesional de Especialista es la Jefa de Unidad, y no así la de Coordinador (a) de Área, se le **ADVIERTE** a la Presidencia Ejecutiva sobre la irregularidad observada en las supra citadas resoluciones, y se le insta a dejar sin efecto las Resoluciones PE-0058-2022 y PE-0059-2022, y promover los respectivos procedimientos concursales ordinarios establecidos en los cuerpos normativos vinculantes, garantizado así el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la "idoneidad comprobada" garantizándose la eficiencia de la función de la administración.

Para efectos de la fiscalización que nos corresponde ejercer, le solicitamos comunicar a esta Auditoría Interna en un plazo de diez (10) días hábiles, contados a partir de su recibido, las acciones que se tomen al respecto.

Sin otro particular.

RANDALL
ALONSO
UMAÑA
VILLALOBOS
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por RANDALL
ALONSO UMAÑA
VILLALOBOS (FIRMA)
Fecha: 2022.05.18
15:53:34 -06'00'

Randall Umaña Villalobos
Auditor Interno
AUDITORÍA INTERNA

RUV/KFS/DMC

C. Archivo

08 de junio del 2022
Criterio INAMU-PE-UAL-002-2022
Página 1 de 5

Señor
Randall Umaña Villalobos
Auditor Interno
Auditoría Interna

ASUNTO: Solicitud de Criterio Legal referente a la aplicación del artículo 33 del Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres.

Referencia: INAMU-JD-AI-065-2022

Estimado señor:

En atención a su consulta planteada INAMU-JD-AI-065-2022, de fecha 27 de mayo del año en curso, se nos remite a la Unidad de Asesoría Legal, solicitud de criterio jurídico relacionado con la aplicación del artículo 33 del Reglamento Autónomo de Servicios del IMANU el cual versa sobre los ascensos de una clase a la inmediata superior, los cuales podrán ser recomendados por la jefatura inmediata y aprobados por la Presidencia Ejecutiva según las vías de carrera administrativa vigente en el Instituto.

De previo a contestar la interrogante planteada, es necesario señalar que el Instituto Nacional de las Mujeres es una institución autónoma de derecho público, descentralizada, con personalidad jurídica, patrimonio propio y con amplitud de funciones y atribuciones. Además, se rige por la normativa interna, es decir por la Ley de Creación N°7801, sus reglamentos y supletoriamente de la normativa de derecho público relacionada al empleo público.

Lo anterior conforme lo señala el Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres, que en lo que interesa dispone:

“Artículo 3.- La relación de servicio entre el Instituto y sus servidoras, se sujetará a la siguiente jerarquía normativa de carácter escrito y no escrito:

- a) La Constitución Política, así como la jurisprudencia de la jurisdicción constitucional;*
- b) Los convenios internacionales aprobados por la Asamblea Legislativa*
- c) La ley del Instituto Nacional de las Mujeres, el Reglamento Interno de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres, los demás reglamentos internos de servicio, así como las normas que regulen el régimen jurídico de las relaciones del empleo público;*
- d) El derecho administrativo y demás normas que regulen el derecho laboral costarricense;*
- e) Las circulares, acuerdos y otros instrumentos de los órganos competentes dentro de la Administración, que regulen la relación laboral y obligaciones de los servidores del Instituto.*

Artículo 4.- *Ante la falta de disposiciones de este reglamento aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (Protocolo de la CEDAW), la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de Violencia contra La Mujer (Convención Belem do Pará), las Convenciones que protegen los derechos humanos debidamente ratificados, la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, y demás leyes y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de las/os funcionarios/as públicos/as.”*

A partir de lo anterior, es que el presente criterio se emite tomando en consideración la normativa interna relacionada al tema en cuestión y las normas que la Administración en igual sentido ha emitido, en este caso en específico del Servicio Civil, institución que regula las relaciones labores del empleo público.

Ahora bien, por parte de la Auditoría interna, requiere criterio legal sobre los ascensos directos, mismos que se regulan en el artículo **33 del Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres**, el cual establece:

“Artículo 33.- Los ascensos de una clase a la inmediata superior, podrán ser recomendados por la jefatura inmediata y aprobados por la Presidencia Ejecutiva según las vías de carrera administrativa vigente en el Instituto, tomando en cuenta, en primer término, la eficiencia de sus funcionarias/ os, evidenciada por las calificaciones periódicas de servicios, y en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, los/as candidatas a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos, así como las demás condiciones previstas en el Manual Institucional de Cargos. Se establecen las siguientes excepciones:

- a) No podrá acordarse ningún ascenso directo para la/el funcionaria/o que no haya cumplido el periodo de prueba;
- b) Sólo podrá acordarse un nuevo ascenso directo para el mismo servidor después de transcurrido, a partir de la fecha anterior de ascenso o nombramiento un plazo mínimo de un año. Queda a salvo el derecho del o la funcionaria/o para ser nombrado en un puesto de grado superior mediante concurso interno o externo.
- c) No podrá acordarse ningún ascenso para la/el funcionaria/o que se encuentre disfrutando de algún tipo de licencia.” (El subrayado no es del original)

En esa misma línea de pensamiento sobre los ascensos directos, el Estatuto de Servicio Civil establece lo siguiente:

“Artículo 33.- Las promociones de un grado al inmediato superior las podrán hacer los Jefes tomando en cuenta en primer término las calificaciones periódicas de sus empleados; en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que a juicio

de la Dirección General de Servicio Civil, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser promovidos.”

Como se puede observar, ambas normas guardan similitud en lo que disponen, al señalar que los ascensos directos se podrán realizar siempre y cuando sea al grado o bien clase inmediata superior; situación sobre la que esta Unidad considera que no existe vacío y por el contrario la norma es clara.

Conjuntamente con ese requisito de la clase superior inmediata, el artículo 33 del Reglamento Autónomo establece la verificación de una serie de requisitos tales como: *“la eficiencia de sus funcionarias/ os, evidenciada por las calificaciones periódicas de servicios, y en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, los/as candidatas a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos, así como las demás condiciones previstas en el Manual Institucional de Cargos”*. Valga señalar, que la valoración y comprobación de estos requisitos es de competencia exclusiva del Departamento de Recursos Humanos, por lo que el ascenso directo requiere de previo un procedimiento en el que se analice técnicamente su procedencia o no, para ser aprobado.

En otro orden de ideas, pero bajo esa misma línea, nos parece necesario ampliar este criterio sobre los ascensos directos con relación a lo dispuesto en el artículo 32 del Reglamento Autónomo de Servicios del INAMU, el cual dispone lo siguiente:

“Artículo 32.- Los/as funcionario/s del Instituto harán carrera administrativa en igualdad de condiciones y requisitos. Para cada plaza vacante deberá considerarse a los/as funcionario/as de la Institución, que por su capacidad, responsabilidad, nivel académico y cualesquiera otros predictores de selección resulten idóneos para el cargo, conforme los procedimientos establecidos en la normativa respectiva. Los ascensos a clases diferentes de la inmediata superior de la misma u otra serie deberán tramitarse mediante concurso interno de acuerdo a las regulaciones que se estipulen en este Reglamento para ese efecto, salvo aquellos casos en que de previo la Presidencia Ejecutiva solicite aplicar los procedimientos señalados para el concurso externo o el ascenso directo indicado en este Reglamento.” (El subrayado no es del original)

Para la interpretación de esta norma, la Administración Pública establece en el artículo 10 de la Ley General de la Administración Pública, lo siguiente:

- “1. La norma administrativa deberá ser interpretada en la forma que mejor garantice la realización del fin público a que se dirige, dentro del respeto debido a los derechos e intereses del particular.*
- 2. Deberá interpretarse e integrarse tomando en cuenta las otras normas conexas y la naturaleza y valor de la conducta y hechos a que se refiere”.*

A partir de lo anterior, el artículo 32 del Reglamento Autónomo expresamente establece que cuando se trate de ascensos a clases diferentes de la inmediata superior **deberá** tramitarse **por concurso interno**; mandato que debe ser acatado en su literalidad.

Ahora bien, existe una salvedad en dicha norma que se refiere a la posibilidad de que la Presidencia Ejecutiva solicite aplicar los procedimientos señalados para el concurso externo o el ascenso directo; es decir que para ello debe aplicarse los procedimientos señalados en el Reglamento Autónomo de Servicios del Inamu específicamente lo señalado en el artículo 36 y 39 para concurso externo y el artículo 33 para el ascenso directo.

Es decir, aplicando las reglas de la sana crítica, y en armonía con la materia de empleo público que rigen para el ascenso directo, es claro que dicha figura podrá adoptarse siempre y cuando la normativa así lo permita, siendo que en el caso del ascenso directo según lo dispone el artículo 33 del Reglamento Autónomo procede únicamente a una clase inmediata superior y contemplando la realización del procedimiento por parte del Departamento de Recursos Humanos para su debido proceso. Una interpretación distinta a la anterior desnaturaliza la figura en estudio, las normas conexas y la homogeneidad de las relaciones en el empleo público.

Esta interpretación se complementa con lo dispuesto en la citada norma, respecto a la carrera administrativa de las personas funcionarias del INAMU, en la cual se señala que la misma se garantizará a través de la igualdad de condiciones y requisitos; por lo que el acceso a los diferentes puestos, la Administración deberá realizarlos en protección de dichos derechos a través de procedimientos que al efecto debe aplicar el Departamento de Recursos Humanos del INAMU.

Así las cosas, considerar que el artículo 32 del Reglamento Autónomo de Servicios del INAMU le otorgue a la Presidencia Ejecutiva facultades tan amplias como para nombrar en propiedad a cualquier persona funcionaria pública en un puesto de cualquier clase, impone el fin público por encima de los intereses particulares, obviando los procedimientos contemplados para tal efecto.

Al respecto, en el Dictamen C-028-92 de la Procuraduría General de la República se ha establecido: *“Es preciso recordar que la interpretación de la norma jurídica debe ser sistemática, de modo que se conecten todos los preceptos legales que regulen una determinada materia, partiendo de que entre ellos debe haber un orden coherente. De lo contrario, la interpretación aislada de las normas puede conducir a conclusiones contrarias al ordenamiento jurídico.”*

Ahora bien, en el caso de los ascensos directos nuestra normativa interna debe aplicarse en concordancia con lo establecido en el Estatuto del Servicio Civil, que ha venido regulando la figura del ascenso directo, y actualmente se encuentra vigente la resolución

Criterio INAMU-PE-UAL-002-2022

Página 5 de 5

DG-RES-39-2022 de las ocho horas del cinco abril del dos mil veintidós de la **DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL**, en la que se establece el procedimiento para realizar el nombramiento de personas funcionarias públicas bajo esta figura, mismo que a través de una serie de acciones, garantizan que la promoción de la carrera administrativa se realice en total respeto de los derechos de igualdad de condiciones, requisitos y publicidad.

Por lo anterior, siendo norma supletoria lo dispuesto por el Servicio Civil, en cumplimiento del principio de legalidad, en caso de que se promueva institucionalmente un ascenso directo el mismo debe realizarse en estricto apego a lo que se contempla para esos casos y en concordancia con el procedimiento que mismo artículo 33 del Reglamento Autónomo requiere como requisitos.

Ahora, si bien el Servicio Civil y el Instituto Nacional de las Mujeres mantienen diferentes estructuras organizacionales, ello no afecta la aplicación de dichas disposiciones, siendo que las normas son generales y no realizan distinción por la estructura de una oficina, dependencia o institución; y el espíritu de la norma en ambas organizaciones es que los ascensos directos proceden únicamente a la clase inmediata superior y bajo un procedimiento establecido, lo cual lo lógico es considerar que ello deviene para garantizar que las relaciones laborales del sector público sean uniformes y se tutelen en igualdad de oportunidad y con seguridad jurídica para las personas funcionarias públicas.

Respecto a las clases de puestos que existen dentro del Instituto Nacional de las Mujeres, por parte del Departamento de Recursos Humanos en fecha enero del año 2021, se emitió un Manual Institucional de Clases, en el cual se detallan las clases existentes, por lo que corresponderá a dicho departamento realizar el procedimiento para cada caso en concreto, a fin de determinar la viabilidad de la aplicación de esta figura del ascenso directo en concordancia con el procedimiento establecido por el Servicio Civil.

Cordialmente,

ROSA IRENE
ROMERO
CASTELLON (FIRMA)

Firmado digitalmente por
ROSA IRENE ROMERO
CASTELLON (FIRMA)
Fecha: 2022.06.10
10:36:13 -06'00'

Rosa Romero Castellón
Profesional Especialista
UNIDAD DE ASESORÍA LEGAL

ODETTE BRENES
SOLANO
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por ODETTE BRENES
SOLANO (FIRMA)
Fecha: 2022.06.10
12:12:57 -06'00'

Odette Brenes Solano
Jefatura
UNIDAD DE ASESORÍA LEGAL

RRC/OBS

C. Archivo.

RESOLUCIÓN DG-RES-64-2023

DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL. San José a las nueve horas del dieciséis de mayo del dos mil veintitrés.

CONSIDERANDO

1. Que, el artículo 191 de la Constitución Política dispone que un Estatuto de Servicio Civil, será el cuerpo jurídico que regulará las relaciones entre el Estado y los servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.
2. Que, para dar cumplimiento a este mandato constitucional, se dota a la Dirección General de Servicio Civil como un órgano desconcentrado en grado máximo, en cual el Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 21 de 14 de diciembre de 1954 y sus reformas, facultan a la Dirección General de Servicio Civil a promover, en procura de la eficiencia de la Administración Pública, la implementación de procedimientos e instrumentos actualizados para la promoción dentro del ámbito del Régimen del Servicio Civil.
3. Que, dentro del Sistema General de Empleo Público, creado conforme a la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159 del 8 de marzo del 2022, en el artículo 6, inciso c), la Dirección General de Servicio Civil forma parte de dicho Sistema, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.
4. Que el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN, del 28 de febrero de 2023, publicado en La Gaceta N° 45 del 10 de marzo del 2023, en el artículo 3 consigna que la Dirección General de Servicio Civil, ejercerá la asesoría y direccionamiento técnico para las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, Ley N°1581 y sus reformas.
5. Que la Ley antes indicada y su Reglamento, ambos en su artículo 4, inciso b), indican como uno de sus principios rectores, el "*Principio de carrera administrativa*", en el cual define el concepto de carrera administrativa y dentro del mismo incluye el ascenso; como: "*... el derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública, formación académica, experiencia y competencias...*".
6. Que el Reglamento a la Ley N° 10159 de cita previa, en su artículo 7 establece los Subsistemas del Sistema General de Empleo Público y específicamente en el Capítulo V, Artículo 15, señala lo relativo a la comprobación de idoneidad, y en su párrafo segundo establece que en el caso de las instituciones que están sujetas al ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, deben acatar los estándares y regulaciones técnicas establecidos por la Dirección General de Servicio Civil.
7. Que el Estatuto de Servicio Civil, principalmente en su artículo 33, así como su Reglamento en el artículo 20, establecen las pautas generales que

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 2 de 13

- regulan los ascensos de una clase a la inmediata superior (en adelante *Ascensos Directos*).
8. Que los artículos 124, 128, 132 incisos b), c) y k), del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, instruyen a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las dependencias del Gobierno Central, a realizar actividades propias del Proceso de Empleo de los Recursos Humanos, conforme lo disponga la Dirección General de Servicio Civil.
 9. Que el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, en el Artículo 18, inciso c), señala que, dentro de los procesos internos desarrollados específicamente para promoción de personal, mediante ascensos directos según las vías y normas de carrera administrativa definidas, se podrán considerar como postulantes a personas con nombramientos titulares o interinos, vigentes en el régimen de carrera administrativa, e idoneidad demostrada o demostrable mediante los instrumentos técnicos respectivos.
 10. Que el mérito es un principio considerado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE por sus siglas en inglés), como preeminente en los procesos que conlleva la administración pública de los países miembros, a lo que no escapan los del ámbito del Régimen de Servicio Civil, con el propósito fundamental de contar, dentro de éste, con personas que cumplan con las competencias requeridas para el cumplimiento más efectivo ante las necesidades de las personas usuarias. Además, aplicando criterios de igualdad de oportunidades a todas las personas servidoras públicas.
 11. Que mediante el Informe Técnico AOTC-UOT-INF-4-2023 del 14 de abril del 2023, el Área de Organización del Trabajo y Compensaciones revisa el contenido de la Resolución DG-RES-109-2022, de las 8 horas del 12 de diciembre del 2022, donde se establecen lineamientos para ascender en forma directa.
 12. Que el Área de Asesoría Jurídica de esta Dirección General, procedió con la revisión de la presente resolución, determinando mediante Oficio AJ-OF-323-2023, del 12 de mayo de 2023, que el mismo se encuentra ajustado a la normativa vigente.

POR TANTO,

EL DIRECTOR GENERAL DE SERVICIO CIVIL

Con fundamento en lo establecido en los artículos 13, 21 y 33 del Estatuto de Servicio Civil; artículo 4, incisos c) y e), artículo 9 incisos b), c), e), y f) y 20 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil; artículo 4 inciso b) de la Ley Marco de Empleo Público y artículos 4 inciso b) y 18 inciso c) del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público.

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 3 de 13

RESUELVE:

Artículo 1. Emitir los siguientes lineamientos generales, en aplicación del artículo 33 del Estatuto de Servicio Civil y el 20 de su Reglamento, así como del 18 inciso c) del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, para

“Ascender en forma directa a puestos de una clase a la inmediata superior, a las personas servidoras públicas -propietaria e interina- que laboran en puestos cubiertos por el Título I del Estatuto de Servicio Civil, en las diferentes dependencias del ámbito del Régimen de Servicio Civil”.

CAPÍTULO I: Definiciones

Artículo 2. Se entiende por:

Ascenso: Promoción de una persona servidora regular o interina, de un puesto a otro de nivel salarial superior, conforme a las vías de carrera administrativa dictadas por la Dirección General.

Ascenso directo: Promoción de una persona, de un puesto a otro de clase inmediata superior, en la misma serie o en otra.

Clase de Puesto: Título con que se designa cada grupo de puestos similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de manera que se pueda utilizar el mismo título descriptivo para designarlos, mismos requisitos y aplicar el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los empleados que ocuparán tales puestos, asignándoles con equidad el mismo nivel de remuneración, bajo condiciones de trabajo similares.

Dirección General: Dirección General de Servicio Civil, DGSC.

Especialidad: Ámbito propio de una actividad que identifica a un puesto o grupo de puestos, para cuyo desempeño se requiere poseer conocimientos, habilidades y competencias sobre ese campo de trabajo o disciplina ocupacional.

Experiencia: Conocimiento o habilidad que se adquiere con la práctica en el desempeño de un cargo.

Estrato: División organizativa ocupacional para fines metodológicos, orientada a enmarcar procesos de trabajo, niveles organizacionales, factores generales de clasificación y clases genéricas.

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 4 de 13

Evaluación del desempeño: Proceso de determinación del cumplimiento actual de un trabajador y de su desarrollo potencial.

Idoneidad: Calidad de un candidato (a) que habiéndose sometido a las pruebas que se definen por autoridad técnica competente, demuestra contar con las competencias para el desempeño de un puesto de manera regular.

Mérito: Valor en que se reconocen las aptitudes, las acciones éticas, el talento, la capacidad para el trabajo o para la creación, así como el esfuerzo que un servidor público aplica por los logros obtenidos.

OGEREH: Oficina(s) de Gestión Institucional de Recursos Humanos de cada institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil o sus homólogas de las instituciones amparadas bajo la Ley Marco de Empleo Público, competentes para gerenciar los procesos de la gestión de recursos humanos.

Promoción: Ascenso a un puesto de nivel superior.

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.

Sistema de concurso de valoración de méritos: 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.

Sistema de concurso de oposición: Sistema aplicable en procesos de selección de personal en el cual se conjuntan las reglas y condiciones del sistema de Oposición y el de Concurso de Valoración de Méritos. Implica combinar calificaciones, o una valoración ordenada de resultados de pruebas realizadas, para determinar competencias o bien conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, en conjunto con las calificaciones resultantes

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 5 de 13

de la valoración de méritos o atestados de las personas postulantes, condicionado a que la valoración de atestados solo implique una puntuación proporcional que no determinará, en ningún caso y por sí misma, el resultado del proceso de selección.

Título I: Título del Estatuto de Servicio Civil, que regula lo relacionado con la Carrera Administrativa. Su desarrollo reglamentario se encuentra en el Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954 y sus reformas.

Vacante: Puesto en el que no existe persona nombrada en propiedad para el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

Las definiciones no contenidas en la presente resolución se tomarán de lo enunciado en el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil (RESC), así como del Glosario de Términos y Expresiones de la Gestión de Recursos Humanos, emitido por la Dirección General, que se encuentre vigente.

CAPÍTULO II: Propósito

Artículo 3. Fomentar la promoción y el desarrollo de las personas servidoras públicas que forman parte del Régimen de Servicio Civil, para ascender a puestos vacantes.

CAPÍTULO III: Generalidades

Artículo 4. Cuando ocurra una vacante, la administración puede determinar la realización de un nombramiento mediante el procedimiento de Ascenso Directo, conforme las regulaciones estipuladas en esta Resolución.

Artículo 5. Se podrá tomar en cuenta para los ascensos directos, personas servidoras públicas en condición de titular o interino, que manifiesten el interés de optar por el puesto vacante de que se trate. Es potestad del jerarca o jefe autorizado, decidir si el ascenso directo contempla ambos postulantes -interinos y propietarios- o únicamente los propietarios.

Artículo 6. Una persona servidora pública podrá ascender a un puesto en propiedad, dentro de la misma institución o entre otras instituciones dentro del Régimen de Servicio Civil, siempre y cuando exista línea de ascenso directo, entre la clase que ostenta y el objeto de ascenso directo y se cumpla con lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 9 siguientes.

Artículo 7. Podrán manifestar interés, en todos los casos, las personas servidoras públicas que cumplan con los requisitos académicos, de

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 6 de 13

experiencia, legales y otros según aplique, que la clase de puesto objeto de Ascenso Directo requiera.

Artículo 8. Para efectos de Ascenso Directo, no deberán demostrar idoneidad:

- a) Las personas servidoras públicas propietarias que ya demostraron idoneidad ante el Régimen de Servicio Civil.
- b) Las Personas servidoras Interinas o en propiedad en clases comprendidas por el penúltimo párrafo del Artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que ya han demostrado la idoneidad y que se encuentren en el Registro de Elegibles para la clase objeto de ascenso directo.
- c) Aquella persona servidora que se encuentre interina, y que producto de procesos concursales anteriores, logró demostrar su condición de idoneidad en la clase inmediata inferior a la del ascenso que se propone; o en esta última.

Artículo 9. Para efectos de Ascenso Directo, se deberá demostrar idoneidad, en los siguientes casos:

- a) Personas propietarias nombradas con fundamento en el penúltimo párrafo del artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.
- b) Personas Interinas que no hayan demostrado idoneidad ante el Régimen de Servicio Civil.

Artículo 10. El Sistema de Selección aplicable para la demostración de idoneidad de las personas en los casos que se mencionan en el artículo anterior, será el Sistema de Oposición con fundamento en el artículo 17 inciso a) del Reglamento de la Ley de Marco de Empleo Público, complementado con los lineamientos técnicos que el Área de Reclutamiento y Selección de Personal de esta Dirección General emita, en la normativa específica dispuesta para tal fin.

CAPÍTULO IV: De los Ascensos Directos

Artículo 11. Para la determinación de ascenso directo, deben aplicarse las siguientes normas:

11.1 La persona funcionaria que se vaya a ascender, debe estar nombrado en la clase inmediata inferior a la que es objeto de ascenso, en cualquiera de las instituciones que están cubiertas por el Régimen de Servicio Civil. A criterio de la administración, ésta podrá darles prioridad a las personas servidoras públicas de la institución donde se encuentra la vacante.

11.2 Procede el ascenso directo entre clases de puesto que tienen la misma especialidad, formación o campo de actividad; o bien entre clases con diferente

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 7 de 13

campo de acción, siempre que se cumpla con los requisitos que estipula la clase de puesto y la especialidad o formación, salvo las excepciones que se regulan en el artículo 13 de la presente resolución.

11.3 Se podrá contemplar la posibilidad del ascenso directo entre clases con grupos clasificatorios, (clases que contenga grupos).

Por ejemplo, la Serie de Profesional en Informática, donde la clase Profesional en Informática 1, cuenta con los Grupos Clasificatorios A, B y C, por lo que puede llevarse a cabo el ascenso directo de la clase Profesional en Informática 1, de cualquiera de sus grupos (A, B o C), a la clase Profesional en Informática 2, sin necesidad de haber pasado por todos los grupos clasificatorios que presenta la clase de puesto.

11.4 Todo ascenso directo procede a la clase de la misma serie, o en series distintas, siempre que sea a la clase inmediata superior.

11.5 Se podrá aprobar ascenso directo a una clase inmediata superior de un Estrato a otro Estrato, cuando se esté en la última clase de una serie y la siguiente clase con la posibilidad de ascenso pertenezca al Estrato inmediato superior, considerando para ello la siguiente jerarquía de Estratos:

Operativo → Calificado → Técnico → Profesional → Gerencial

11.6 Para la determinación de la clase inmediata superior en distinta serie de mismo o diferente Estrato, se debe tomar como referencia en todo momento el nivel salarial de las clases, de igual forma, puede tomarse como referencia el campo de acción o de trabajo de las series de clases, para determinar la clase inmediata superior.

Por ejemplo:

Serie Oficina: última clase de la Serie → Oficinista de Servicio Civil 2, Estrato Calificado, Nivel Salarial 124.

Caso 1:

Serie Secretarial: campo de acción superior e inmediato a la Serie de Oficina, clase inicial de la serie → Secretario (a) de Servicio Civil 1 (clase inmediata superior), Estrato Técnico, Nivel Salarial 156.

Por consiguiente, es procedente el ascenso directo de Oficinista de Servicio Civil 2 a Secretario (a) de Servicio Civil 1.

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 8 de 13

Caso 2:

Serie Técnica: Técnico (a) de Servicio Civil 1 (clase inicial de estrato), Estrato Técnico, Nivel Salarial 156.

Por tanto, es procedente el ascenso directo de Oficinista de Servicio Civil 2 a Técnico de Servicio Civil 1.

11.7 Podrá aplicarse el ascenso directo entre clases anchas y clases institucionales o viceversa, pudiendo darse alguna de las siguientes situaciones:

- De clase ancha a otra clase ancha.
- De clase ancha a clase institucional.
- De clase institucional a otra clase institucional.
- De clase institucional a clase ancha.

No obstante, no procede el ascenso directo entre las clases anchas a clases institucionales, cuando estas últimas tengan una referencia salarial de otro Poder del Estado.

En el siguiente enlace: [Gráficas de Vías de Carrera Administrativa](#), se visualizan las principales líneas de Ascenso Directo, de las clases de puestos del Título I, de la Carrera Administrativa del Estatuto de Servicio Civil, considerando para ello:

- El ascenso directo en la misma Serie de clase con una línea vertical continua,
- El ascenso directo de una clase a otra con mismo nivel salarial con línea horizontal continua (traslado),
- El ascenso directo de una clase a otras serie distinta con una línea diagonal continua o discontinua según sea el caso, o bien de un ascenso entre clases de puestos de un mismo campo de actividad como por ejemplo las diferentes áreas de las Ciencias Médicas.

Las gráficas de vías carrera administrativa NO contemplan ni visualizan:

- a. Absolutamente todas las posibilidades de ascenso directo que existen para cada clase, por lo cual las OGEREH deben analizar la norma dispuesta en esta resolución, para determinar si existe o no posibilidad de ascenso directo entre las clases de puesto.
- b. Las clases institucionales, por lo que las OGEREH deberán realizar el análisis correspondiente para determinar si el ascenso es procedente, siguiendo la lógica explicada en párrafos precedentes.
- c. Las clases que se encuentran transitorias; sin embargo, les asiste el derecho

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 9 de 13

a las personas ocupantes de los puestos con estas clasificaciones, a promoverse en clases superiores, más no se puede ascender una persona a una clase transitoria porque ésta no se debe usar para nuevos nombramientos.

11.8 No podrá ser objeto de ascenso directo la persona servidora pública que, en el último período de evaluación anterior al acto de ascenso, haya obtenido una evaluación del desempeño inferior a "Muy Bueno". En caso de la persona servidora pública de recién ingreso que no haya sido evaluada en alguna institución del Estado, no podrá ser objeto de ascenso directo.

11.9 No procede un ascenso directo para ninguna persona servidora pública que no haya cumplido el período de prueba, a excepción de las personas interinas que, por razones justificadas a juicio de esta Dirección General, no se les ha evaluado el período de prueba.

11.10 Sólo podrá acordarse un ascenso para la misma persona después de transcurrido un mínimo de seis meses del ascenso anterior.

11.11 Para poder manifestar interés en participar del ascenso directo, se debe cumplir con los requisitos de la clase de puesto a la que se va a ascender.

11.12 No podrá participar una persona servidora pública en un ascenso cuando se encuentre disfrutando de algún tipo de licencia.

11.13 El servidor público que se pretende promover, no debe estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con la jefatura inmediata ni con los superiores inmediatos de éste en la respectiva unidad organizacional.

11.14 Para la escogencia de la persona más idónea para aplicar el ascenso directo, las OGEREH en coordinación con el jerarca institucional, podrán considerar como prioritario los siguientes factores:

- Las calificaciones periódicas o evaluaciones del desempeño (dando puntuación únicamente a las calificaciones que sean igual o superior a Muy Bueno)
- La antigüedad de la persona servidora pública, destacando o brindando mayor reconocimiento de así considerarlo, a los años adquiridos en instituciones del Estado
- Experiencia adicional relacionada al cargo.
- Formación académica adicional al cargo.
- Actividades de capacitaciones adicionales al cargo.

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 10 de 13

11.15 Todos los ascensos directos podrán estar sujetos a período de prueba, según necesidad y conveniencia de la administración. Para el período de prueba se aplicará lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de Servicio Civil.

11.16 La persona servidora pública nombrada de forma interina en el puesto vacante sometido a ascenso directo, no está sujeta a período de prueba mientras nombramiento del puesto sometido a ascenso se resuelva. No obstante, si esta persona participó de dicho ascenso y resulta seleccionada en el ascenso respectivo, será ratificada su condición de titular del puesto asumido, una vez que haya aprobado el período de prueba de cita.

11.17 En caso de que la persona servidora pública no apruebe el período de prueba, será cesado de su puesto, conforme a las regulaciones establecidas en el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento y demás legislación conexas.

Para tales efectos, la persona servidora gozará de licencia de su puesto anterior si este lo ocupaba en propiedad, durante el tiempo que dure dicho período de prueba, el cual será aplicable también a su sustituto.

En el caso del servidor interino que ocupaba el puesto, será cesado de forma inmediata.

CAPÍTULO V: Aspectos Generales para el trámite de ascensos directos

Artículo 12. Cuando se genera una plaza vacante, el Jerarca institucional o Jefe autorizado por éste, deberá determinar la forma de llenar la misma; y en caso de que se desee realizar “ascenso directo”, se deben seguir las siguientes acciones:

12.1 La OGEREH debe contar de previo, con un reporte con las posibles personas candidatas que podrían satisfacer la vacante, para lo cual se recomienda que dicha oficina lleve un registro, con información general de todas las personas servidores públicas, en el cual se consigne:

- Nombre y cédula de las personas servidoras públicas
- Clase de puesto que ostenta
- Condición (Interino o en Propiedad)
- Nivel Académico / Especialidad - Formación - campo de actividad.
- Evaluación del desempeño del último año (cualitativa y cuantitativa).
- Experiencia (años de servicio al Estado y fuera de éste).
- Último ascenso realizado
- Fecha de cumplimiento último período de prueba y evaluación de éste
- Si se encuentra disfrutando de alguna licencia
- Parentesco con otros funcionarios de la institución

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 11 de 13

- Cualquier otro factor indispensable para la selección

12.2 La OGEREH debe considerar en conjunto con el Jerarca Superior o Jefe autorizado respectivo, las particularidades para poder llevar a cabo el ascenso directo, como: quienes pueden participar del ascenso, plazos de recepción de manifestaciones de interés, proceso de evaluación de idoneidad en casos necesarios y etapa recursiva para ésta, comunicado de resultados, escogencia, entre otras acciones que se consideren pertinentes; todo ello tratando de que se resuelva el ascenso directo en un plazo máximo de tres (3) meses.

12.3 Concluido el procedimiento anterior, en caso de determinarse candidatos en igualdad de condiciones, el Jerarca Superior o Jefe autorizado respectivo podrá tomar en cuenta realizar una entrevista para medir las competencias, la capacitación y la experiencia específica para el puesto y cargo vacante.

12.4 Una vez realizado el trámite de nombramiento, la OGEREH y la Jefatura inmediata deben cumplir lo correspondiente a la aplicación del período de prueba, el cual rige a partir de que se encuentre en firme el acto del ascenso directo, conforme lo expuesto en el punto 11.15 del presente cuerpo normativo.

12.5 La OGEREH debe comunicar al Área de Reclutamiento y Selección de Personal la resolución del ascenso directo, una vez que la persona seleccionada haya pasado el período de prueba de forma satisfactoria, para que, de ser el caso, se elimine la persona de los Registros Elegibles que tenga la DGSC, para esa clase y especialidad, así como clases de puesto inferiores.

CAPÍTULO VI: De las excepciones

Artículo 13. Las personas funcionarias cuya carrera universitaria dejó de considerarse dentro de las atinencias académicas de la especialidad del puesto por la cual optan, o dentro de la Formación (Catálogo de Formaciones), mantienen su derecho a que se les aplique ascenso directo, siempre y cuando:

13.1 La persona candidata a la promoción se mantenga ocupando algún puesto de la misma especialidad.

13.2 La persona candidata a la promoción demuestre que se ha desempeñado en puestos de la misma especialidad del puesto objeto de ascenso, en algún momento de su vida laboral y que además cuenta con las capacidades necesarias y el conocimiento para desempeñar el cargo que se trata, lo cual deberá ser constatado por la OGEREH y el jefe respectivo del puesto.

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 12 de 13

13.3. La especialidad o formación del puesto objeto de ascenso, tenga atinencias en común o con nomenclaturas muy similares, con respecto a la especialidad o formación del puesto que ocupa la persona servidora que pretende ser promovida; considerando para ello lo que se encuentra establecido en las Guías de Mantenimiento del Manual de Especialidades y Catálogo de Formaciones, respectivamente.

13.4 La OGEREH deberá corroborar que el ascenso directo se efectúa con apego a la legislación vigente; y entre ello, que no se está incumpliendo alguna limitación expresa de los colegios profesionales.

En caso de duda con relación al ejercicio legal de una profesión, la OGEREH podrá elevar la consulta que estime pertinente ante el Colegio de Profesional respectivo.

En todos los casos de excepción antes señalados, se debe cumplir con los demás requisitos establecidos en las normas generales señaladas en la presente resolución.

Cuando la OGEREH aplique alguna de las excepciones indicadas, debe quedar debidamente comprobada y documentada su aplicación para el caso particular.

Capítulo VII. Disposiciones finales

Artículo 14. Para todo tipo de promoción que regula el presente cuerpo normativo, la administración debe garantizar, mediante actuaciones debidamente motivadas y justificadas, que su accionar se realiza con igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas servidoras públicas.

Artículo 15. En caso de dudas sobre el contenido y la implementación de la presente Resolución, así como sobre las gráficas de vías de carrera administrativa, el Área de Gestión de Recursos Humanos, por medio de sus Oficinas de Servicio Civil, brindarán el acompañamiento técnico y resolverán las consultas correspondientes; dicha Área podrá solicitar la interpretación de la norma al Área de Organización del Trabajo y Compensaciones de esta Dirección General.

Artículo 16. Deróguese la Resolución N° DG-RES-109-2022 del 02 de diciembre del 2022.

Artículo 17. Los Ascensos Directos que a la fecha de vigencia de esta resolución se encuentren en trámite, se concluirán aplicando la presente normativa.

Artículo 18. Rige a partir de la firma de la presente resolución.

16 de mayo de 2023

DG-RES-64-2023

Página 13 de 13

Publíquese,

FRANCISCO
HERNAN CHAN
VARGAS
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por FRANCISCO
HERNAN CHAN
VARGAS (FIRMA)
Fecha: 2023.05.17
17:09:11 -06'00'

Francisco Chang Vargas
DIRECTOR GENERAL

Elaborado por: Maritza Cordero Gutiérrez Profesional Analista Unidad Organización del Trabajo - AOTC	Elaborado/Revisado por: Yolanda Campos Arce Jefe Unidad Organización del Trabajo AOTC	Revisado por: María Adelia Leiva Mora Directora Área Organización del Trabajo y Compensaciones	Revisado por Despacho: Melissa Luna Ramírez Asesora de Despacho	Visto Bueno Despacho: Carlos Calvo Coto Subdirector General de Servicio Civil
MARIA MARITZA CORDERO GUTIERREZ (FIRMA)	YOLANDA MARIA CAMPOS ARCE (FIRMA)	MARIA ADELIA LEIVA MORA (FIRMA)	MELISSA LUNA RAMIREZ (FIRMA)	CARLOS EDUARDO CALVO COTO (FIRMA)