



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 1 de 11

Señora
Yerlin Zúñiga Céspedes
Presidenta Ejecutiva
Presidencia Ejecutiva

ASUNTO: **SERVICIO PREVENTIVO DE ADVERTENCIA RELACIONADO CON LA UTILIZACIÓN DE DECLARACIONES JURADAS PARA DOCUMENTAR LA EXPERIENCIA LABORAL EN LOS CASOS DE PROFESIONALES INDEPENDIENTES DENTRO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CAPTACIÓN DE RECURSO HUMANO, MACROPROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

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 indispensable precisar que, sobre el **concepto de experiencia**, la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico rector del Sistema de Recursos Humanos del Estado, facilita la siguiente definición:

(...)

Experiencia: *Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo. (Diccionario Real Academia Española-DRAE). // Conocimiento o habilidad que se adquiere con la práctica en el desempeño de un cargo. Por tanto, también se refiere al grado suficiente, de ese conocimiento o habilidad, para desempeñar satisfactoriamente las actividades de un puesto. En el actual sistema clasificado de puestos, este concepto alude al tiempo necesario*



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 2 de 11

para adquirir familiaridad con los problemas de trabajo y situaciones que se presenten en el respectivo campo de actividad, de manera que el trabajador pueda ejecutar, eficaz y eficientemente, las labores encomendadas sin la instrucción constante de superiores, colegas o compañeros. (Glosario de términos y expresiones de la gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil de Costa Rica, junio 2013

(...)

(Lo Resaltado no forma parte del original)

Enlace: http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/oficio_circular_gestion_006_13.pdf).

Siguiendo las definiciones anteriores tenemos que la experiencia se concibe como la adquisición de conocimiento y habilidades en el tiempo, a causa del desempeño de una labor. La experiencia es intrínseca al trabajo, indivisible pero sí determinable en relación con la función depositada a ejecutar.

De seguido, es en este mismo sentido, que tanto el Servicio Civil como el Manual Descriptivo de Puestos Integral para el Régimen Municipal coinciden en no limitar el tiempo requerido para construir **“experiencia”**, es decir, la experiencia general se da por los conocimientos y destrezas físicas, intelectuales y emocionales adquiridas y desarrolladas -en parte- por el desempeño de una labor; formando la aptitud y actitud del trabajador para ciertas tareas.

(...)

Luego, debemos dejar claro que, como indicamos en el apartado anterior, tratándose de experiencia profesional, es condición **“sine qua non”** que esta se haya adquirido cumpliendo las obligaciones de colegiatura que la ley especial ordena. Es decir, sólo será admisible la experiencia a partir de la incorporación y habilitación por parte del Colegio Profesional, no antes (Opinión Jurídica OJ-035-2010 del 15 de julio del 2010)” **(El subrayado no pertenece al original).**

ANTECEDENTES

- Que en la resolución [MH-STAP-ACDO-1285-2023](#), 03 de octubre del 2023, se aprobó la creación 3 plazas de Profesionales Operativas y 3 plazas de Profesionales Ejecutivas para apoyar el servicio de COAVIFMU, dentro de las cuales se encuentra la plaza **N°355**.



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 3 de 11

- Que el Manual de Procedimiento para la Captación y Selección del Talento Humano del INAMU, versión 04 del 01 de diciembre del 2021, 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.
- Que el Manual de Procedimiento para la Captación y Selección del Talento Humano del INAMU, versión 04 del 01 de diciembre del 2021, contiene el procedimiento establecido para los Nombramientos Interinos y/o por sustituciones, el cual indica

(...)

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-empleo> y correo afin, información de personas que califiquen para ocupar la plaza vacante.

- Que el Manual Institucional de Cargos del INAMU, versión enero 2021 y la versión 2024 la cual fue aprobada parcialmente por la Junta Directiva, tras haber sido presentada una modificación con referencia a la inclusión del perfil de Jefatura en la Contraloría de Servicios (**Acuerdo N°4, Acta N°28-2024 de sesión ordinaria celebrada en fecha 29-07-2024**), establece en ambas versiones el perfil para la personal profesional Operativa 2 en Protección de Derechos, cuyos requisitos son:

REQUISITOS

Académicos y experiencia

- Bachiller universitario(o) en Ciencias Sociales.
- **Dos años de experiencia en labores relacionadas con actividades de protección y capacitación en Derechos Humanos.**
- **Experiencia en programas y proyectos con enfoque de género.**

Legal obligatorio

Incorporada (o) al Colegio respectivo cuando lo hubiere.



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 4 de 11

- Que mediante el [documento INAMU-DAF-DRH-143-2024](#), del 21 de marzo del 2024, el Proceso de Captación y Selección del Talento Humano, solicita el visto bueno para el nombramiento interino hasta resolución de concurso en la plaza 355 de Profesional Operativa 2 en Derecho en la Delegación de la Mujer (equipo COAVIFMU)
- Que la Auditoría Interna recibe denuncia anónima en el mes de mayo 2024, en la cual se expone una serie de hechos, que **“Podrían”** producir o traducirse en **“vicios del acto administrativo”** para nombramiento interino de la Sra. Segura Sandoval en la plaza 355 de Profesional Operativa 2 en la Delegación de la Mujer (como persona funcionaria integrante del equipo COAVIFMU).

NORMATIVA LEGAL VINCULANTE

- La Constitución Política Constitución Política establece en el numeral 192 indica:

“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.” (Lo resaltado no forma parte del original)

- Las Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) y reforma Resoluciones N° R-CO-64-2005, N° R-CO-26-2007, N° R-CO-10-2007, en el numeral 2.4 Idoneidad del personal, señala:

“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



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 5 de 11

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.

- En la [circular \(DG-CIR-005-2020\)](#) la Dirección General indica en términos generales que con el fin de aclarar dudas sobre los conceptos de “experiencia profesional” y la “experiencia general”, e integrar en un único oficio la normativa establecida al efecto, para procurar seguridad jurídica de las normas que se emiten en esta materia, procedió con la actualización de los criterios técnicos en lo que respecta al reconocimiento de la “experiencia profesional” y la “experiencia general” adquirida, tanto en una organización pública como privada. En consecuencia, por ser un tema que se relaciona con las dudas puntuales del consultante, su lectura y análisis resulta obligatoria.
- La supra citada circular establece, los lineamientos para el reconocimiento de la experiencia en el Régimen de Servicio Civil, de la siguiente manera:

1- EXPERIENCIA PROFESIONAL

Para la consideración de la experiencia profesional que haya tenido la persona servidora o candidata a empleo, se deben reunir las siguientes condiciones:

1.1. Haberse obtenido a partir del momento en que la persona servidora o candidata obtuvo como mínimo el grado académico de Bachiller Universitario.

1.2. Debe corresponder al ejercicio de actividades y tareas a nivel profesional, para cuyo desempeño se requiera dicho grado académico como mínimo.

1.3. En el período de ejercicio de las labores profesionales, la persona servidora o candidata, debía estar Incorporada al Colegio Profesional respectivo. Se obvia este requisito solo en los casos en los que:

- *No exista Colegio Profesional o existiendo este no exija la colegiatura o bien no lo exija para el ejercicio del correspondiente grado profesional.*



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 6 de 11

- ***Cuando la experiencia se haya obtenido en el ámbito privado y la correspondiente empresa y el Colegio Profesional no lo haya exigido para el desempeño del puesto. Esta norma, no aplica en el caso de los profesionales que se desempeñan de forma liberal, cuya Ley del Colegio Profesional, exija la colegiatura para el desempeño de funciones profesionales (caso de los Abogados, Médicos, Contadores Públicos, Psicólogos, Trabajadores Sociales, Arquitectos, entre otros).
(Lo resaltado no forma parte del original)***

2- EXPERIENCIA GENERAL

Comprende aquella experiencia exigida en las clases de puestos para cuyo ejercicio se requiere a lo sumo un pregrado académico. La misma, se debe analizar en función de la redacción específica que se contempla en la clase de puesto correspondiente.

3- EXPERIENCIA EN SUPERVISIÓN DE PERSONAL

Conceptualiza aquella experiencia que se adquiere en el ejercicio de puestos con autoridad formal (funcional y administrativa, a la vez) o, en su defecto, con una delegación de autoridad funcional sobre otros servidores o empleados, mediante la cual el servidor o candidato haya demostrado las habilidades y conocimientos necesarios para asumir la organización, coordinación, control, seguimiento y evaluación de las actividades de una unidad o equipo de trabajo, a cuyos empleados les haya podido dar la orientación, guía, asesoría y capacitación requerida para su desempeño eficiente.

La supervisión, realmente es una de las etapas del proceso administrativo en que un empleado ejerce una labor de control, verificación de resultados y corrección o enmienda de los procesos o actividades encomendadas a un determinado grupo de empleados.

(Lo resaltado no forma parte del original)

(...)

En todos los casos señalados, la experiencia debe ser documentada mediante certificación extendida por la autoridad competente de la organización pública o privada de que trate y contener como mínimo los siguientes datos:



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 7 de 11

- ♣ Nombre de la organización pública o privada.
- ♣ Nombre completo, cargo y firma de la autoridad que certifica la experiencia.
- ♣ Título o clasificación del puesto o puestos desempeñados.
- ♣ Naturaleza del trabajo y actividades realizadas.
- ♣ Período durante el cual desempeño las labores de nivel profesional (incluye fecha de inicio y de fin, así como jornada laboral)
- ♣ Cantidad y clasificación de los puestos del personal que supervisó (aplica en el caso de experiencia en supervisión de personal).

Es importante agregar que cuando las certificaciones citadas contengan varias hojas, las mismas deben estar debidamente foliadas y firmadas por la autoridad correspondiente.

- En línea con lo anterior [Circular ARSP-CIR-1-2022](#), del 09 de febrero del 2022, la Dirección de Servicio Civil, establece los **“Criterios reguladores que debe contener la Declaración Jurada (DJ) para efectos de certificar requisitos de experiencia laboral en sector privado y/o servicios profesionales.”** De la siguiente manera:

“El Decreto Ejecutivo No 41795, denominado “Agilización de los trámites en las entidades públicas mediante el uso de la declaración jurada”, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No 118, del 25 de junio de 2019, tiene como objetivo principal impulsar en la Administración Pública el uso del instrumento jurídico denominado “declaración jurada”, con la finalidad de generar eficiencia en los requisitos, trámites y procedimientos que los usuarios realizan ante las instituciones públicas, al tiempo que se agilice la resolución de sus gestiones y el cumplimiento efectivo de los tiempos de respuesta institucional.

*Con lo anterior el Área de Reclutamiento y Selección de Personal considera necesario agilizar el trámite de certificación de experiencia en el proceso del Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP), **cuando una persona oferente ha laborado bajo la modalidad de “Servicios Profesionales”, y/o trabajado en instituciones o empresas privadas, que han efectuado cierre de operaciones.***

*Ante esto se adjunta el formulario único que las personas usuarias deberán llenar y firmar en forma física o con firma digital, **para lo cual se deberá adjuntar copia de la cédula de identidad, así como el documento con la información que emite la aplicación oficial de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) “EDUS” referente a la cotización del declarante durante el periodo en que ejerció sus funciones o su equivalente a la certificación de planillas de la***



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 8 de 11

CCSS, facturas por servicios profesionales autorizadas por el Ministerio de Hacienda. Para aquellos casos en donde no se cuente con el documento comprobable, deberá presentar una declaración jurada protocolarizada por un notario.

- En la misma línea la Unidad de Asesoría Legal emite el criterio [INAMU-PE-UAL-015-2024](#), del 08 de junio del 2024, este relacionado con la consulta realizada por la Auditoría Interna sobre el tema; *“Criterio legal referente a la legalidad de presentar declaraciones juradas de experiencia laboral en los casos de profesionales independientes en los procesos de Selección y Captación de Recurso Humano en el INAMU.”*, donde la UAL, indica:

(...)

Bajo ese orden de ideas, y en cuanto a los efectos de la declaración jurada, debe entenderse que una declaración falsa rendida ante notario público NO configura falso testimonio según Resolución N° 1186-98 del 03 de diciembre de 1998 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia: “...debe entenderse que las declaraciones apócrifas otorgadas ante un Notario, no configuran el delito de falso testimonio sino el de falsedad ideológica, pues dicho profesional carece de la calidad de autoridad (como lo son órganos públicos judiciales, administrativos, parlamentarios o eventualmente ante las autoridades consulares o diplomáticas extranjeras) y porque la falsedad -que se refiere a aspectos esenciales que el documento pretende probar- se hace insertar en un instrumento público (escritura). En otro orden de cosas, los hechos demostrados no pueden configurar el delito de perjurio... ..pues la falsedad que sanciona el artículo 309 del Código Penal, debe versar sobre hechos propios y no sobre circunstancias o actividades de otras personas, como ocurre en el caso de autos.”

(...)

En relación con el marco legal del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), es crucial que la Institución cuente con una normativa interna que regule de manera específica la utilización de la Declaración Jurada y los documentos adicionales en los procesos de Selección y Captación de talento humano. Dicha normativa debería establecer los criterios de aceptación de la Declaración Jurada, los requisitos de los documentos complementarios, y los procedimientos de verificación y control para prevenir y sancionar posibles irregularidades. Pero siempre bajo la regulación de la Ley N° 8220 del 4 de marzo del 2002, denominada Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, manteniendo la tesis de no obligar al



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 9 de 11

interesado a incurrir en el deber de tener que comprobar la información que se pudiera establecer en una Declaración Jurada, con una serie de documentos adicionales que vengan a verificar la misma información ya establecida en una Declaración Jurada.

(Lo resaltado no forma parte del original)

(...)

La ausencia de una regulación interna adecuada podría exponer a la Institución a riesgos normativos y de protección de datos, especialmente en lo que respecta al manejo de información personal sensible contenida en las Declaraciones Juradas y los documentos de respaldo.

Por lo tanto, es recomendable que el INAMU desarrolle e implemente políticas claras y procedimientos estandarizados que aseguren la legalidad, validez y confiabilidad de las Declaraciones Juradas y los documentos adicionales utilizados para acreditar la experiencia laboral. Esto no solo proporcionará seguridad jurídica a los profesionales independientes y a la Institución, sino que también fortalecerá la transparencia y la confianza en los procesos de selección de talento humano.

(Lo resaltado no forma parte del original)

CONCLUSIONES

- i. Que, el INAMU, **CARECE** de **normativa interna** que establezca los criterios mínimos que debe contener la Declaración Jurada (DJ) para efectos de certificar requisitos de experiencia laboral en sector privado y/o servicios profesionales, esto como **excepción** a la certificación extendida por la autoridad competente de la organización pública o privada, como documento superior e idóneo.
- ii. Que la Dirección General de Servicio Civil, como Órgano rector técnico enfocado en el fortalecimiento, la probidad y la mejora permanente de la gestión del empleo público que promueva un Estado costarricense efectivo, innovador



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 10 de 11

y potenciador de valor público, ha emitido normativa supletoria¹ para el INAMU, con el objetivo de regular razonable la utilización de declaraciones juradas (DJ) para efectos de certificar requisitos de experiencia laboral en sector privado y/o servicios profesionales.

- iii. Que, dentro del concurso promovido por el Proceso de Captación y Selección del Talento Humano, para el nombramiento interino en la plaza de Profesional Operativa 2 en Derecho en la Delegación de la Mujer (equipo COAVIFMU), el Departamento de Recursos Humanos, emitió una recomendación a la Presidencia Ejecutiva para el nombramiento de la Sra. Segura Sandoval.
- iv. Que, con vista del expediente del personal de la Sra. Segura Sandoval aportó una [“Declaración Jurada Protocolizada”](#) como medio probatorio de la experiencia laboral y profesional” dicho documento carece de información clara y precisa, como lo ha regulado la Dirección General de Servicio Civil, en materia de (DJ), en la misma línea no se logró ubicar documentos adicionales como medios probatorios para establecer los criterios de aceptación de la Declaración Jurada.
- v. Que el aceptar documentos alternos a las certificaciones de experiencia laboral y profesional en los procesos de selección y captación del talento humano en el INAMU, sin aplicar de forma estricta la normativa externa vinculante expone al INAMU, a la materialización de riesgos legales, de cumplimiento y financieros como la ha expresado esta Dependencia y la Unidad de Asesoría Legal de la institución.

¹ Cuando el Derecho utiliza el término “supletorio” para referirse a la aplicación de las normas no lo emplea con una acepción diferente al concepto común en la lengua española, sea algo que suple una falta o complementa a otra cosa. En efecto, según el Diccionario de Guillermo Cabanellas, supletorio es lo que remedia una falta. En ese sentido, es algo complementario (cfr. El Diccionario de Derecho Usual, T. IV, p. 162). El autor remite al término Derecho Supletorio que significa: “Colección de normas jurídicas, o cuerpo legal, que se aplica a falta de disposiciones expresas contenidas en un código o ley” (ibid, I, p. 660). que una norma sea supletoria de otra significa que si en esta última no existe una regulación específica para un determinado punto, la primera resulta de aplicación necesaria. De esa forma se evitan vacíos normativos y se impide que se presenten lagunas. Se mantiene, entonces, la plenitud del sistema normativo.



05 de agosto del 2024
INAMU-JD-AI-139-2024
Página 11 de 11

ADVERTENCIA

Derivado de lo expuesto en el presente documento en relación con las **“Posibles”** inconsistencias presentadas en el Procedimiento para la Captación y Selección del Talento Humano, para la plaza 355 de Profesional Operativa 2 en Derecho (nombramiento interino) situación que podría estar materializándose en riesgos legales y/o financieros para la institución, se le **ADVIERTE** a la Presidencia Ejecutiva, para que en un plazo improrrogable de cinco (5) días, se subsanen las irregularidades detectadas en el expediente de la Sra. Segura Sandoval, en específico a lo concerniente a la **“declaración Jurada Protocolizada”** o en su defecto proceda con la suspensión del nombramiento interno realizado.

Además de **suspender de forma inmediata** la utilización de la Declaración Jurada (DJ) como un instrumento para efectos de certificar requisitos de experiencia laboral en el sector privado y/o servicios profesionales, dentro de los procesos de captación y selección del INAMU, hasta que no se cuente con políticas y normativa interna que le permita a la institución, **asegurar la eficiencia y seguridad jurídica de los procesos vinculados con la situación denunciada.**

Para efectos de la fiscalización que nos corresponde ejercer, le solicitamos comunicar a esta Auditoría Interna en un plazo de cinco (5) días hábiles, contabilizados a partir del recibido del presente documento, las acciones que se tomen al respecto.

Sin otro particular.

Randall Umaña Villalobos.

Auditor Interno.

AUDITORÍA INTERNA.

RUV/KFS/TGS

Cc. Sra. Kattia Calvo Cruz, jefatura, Despacho de la Presidencia Ejecutiva.
Sra. Alexandra Gómez Ruiz, asesora, Despacho de la Presidencia Ejecutiva.
Sr. Nelson Sánchez Valverde, coordinador, Departamento de Recursos Humanos.
Sra. Odette Brenes Solano, jefatura., Unidad de Asesoría Legal.
Archivo