



ACUERDO #  
00001978



**Reforma integral del  
"Estatuto de Selección, Ascensos y Nombramientos"**

Con fundamento en los artículos 2 y 11 de la Ley N° 7319 del 17 de noviembre de 1992, de la Defensoría de los Habitantes de la República; los artículos 4, 8, 10, 11, 64, 70, 99 inciso 2), 103 incisos 1) y 3); 104, 105 inciso 1), 102 inciso 1), 113, 129, 130 inciso 1), 136 inciso e), todos de la Ley General de la Administración Pública, Ley No. 6227 y sus reformas y de conformidad con lo que establecen los artículos 1, 3, 8, 9 incisos a), d), e) y el i), 21 y 24 del Decreto Ejecutivo N° 22266-J del 16 de julio de 1993, Reglamento a la Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República;

**Considerando:**

**Primero:** Que el Estatuto de Selección, Ascensos y Nombramientos de la Defensoría de los Habitantes, (acuerdo N° 1198-DH del 18 de enero del 2007) otorgó amplia discrecionalidad a los jefes en la selección y nombramientos de personal, por lo que es necesario establecerle límites que permitan asegurar que los nombramientos se efectúen con un sistema que reconozca los méritos y la idoneidad. Dicho reconocimiento es una salvaguarda a la independencia institucional de la Defensoría de los Habitantes de la República, la cual es una garantía para los funcionarios y funcionarias, y un derecho de los y las habitantes.

**Segundo:** Que constitucionalmente la Defensoría, como todo ente u órgano del Estado, tiene el deber ineludible de garantizar la idoneidad comprobada de sus servidores y servidoras, lo que en estrecha vinculación con el derecho de acceder a cargos públicos que tutela la Convención Americana de Derechos Humanos en su numeral 23, supone buscar de la manera más amplia posible el personal más calificado en aras de prestar un servicio bajo los estándares más altos de eficiencia y eficacia. Revisada la normativa institucional interna, tal es el referido Estatuto, se ha evidenciado que no se promueve ampliamente dicho objetivo, razón por la que se hace necesario reformar, actualizar y mejorar el sistema con el que se ingresa a laborar en la Defensoría de los Habitantes efectuando ajustes a la normativa interna institucional, razón que justifica incluir o generar la apertura de concursos públicos o abiertos.

**Tercero:** Que la reforma estatutaria que se plantea, tiene como propósito generar una mayor objetividad y transparencia en los procesos de concursos mediante los cuales la Defensoría de los Habitantes recluta a su personal, reduciendo a un margen mínimo el ejercicio de la discrecionalidad por parte del o la Jefe y en general, de todas y todos los funcionarios que ejercen algún rol en las distintas fases de los procedimientos de reclutamiento.

**Cuarto:** Que en aras de dar plena vigencia el principio constitucional de ingreso al régimen de servicio público con base en la idoneidad comprobada, se considera necesario e idóneo generar un equilibrio para que todos los elementos o variables objeto de ponderación respondan a criterios técnicos, experiencia, grados académicos, habilidades y sensibilidad para el ejercicio de las funciones particulares que tiene a su cargo una Institución Nacional de Derechos Humanos y que en su conjunto, conforman el perfil óptimo de un funcionario o funcionaria de la Defensoría de los Habitantes.

**Quinto:** Que en la Defensoría de los Habitantes existe una considerable cantidad de funcionarios y funcionarias interinas que poseen esa condición desde hace varios años, lo que propicia una situación de incertidumbre en cada uno de ellos y ellas.

MSC



**Sexto:** Que se hace necesario establecer las bases para la creación de una carrera en defensa y promoción de los derechos humanos.

**Sétimo:** Que por ser la Defensoría de los Habitantes la Institución Nacional de Derechos Humanos, debe impulsar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de actividad del Estado, incluido el laboral, para lo cual se ha estimado necesario generar a lo interno de la institución y promover con el ejemplo en el resto de las instituciones del Estado, políticas de inserción laboral de poblaciones históricamente discriminadas, tal y como ocurre con la población afrodescendiente, indígena, personas con discapacidad y personas trans.

**Octavo:** Que para ser consecuentes entre el discurso contra la discriminación y el quehacer de la institución, se requiere establecer algunas acciones afirmativas que permitan que las personas que forman parte de esos grupos étnicos o poblacionales puedan insertarse dentro del espacio laboral de la Defensoría de los Habitantes.

**Noveno:** Que se hace necesario que la Defensoría de los Habitantes promueva la mayor participación posible de la diversidad de poblaciones que componen la sociedad nacional y en su política de empleo.

**Décimo:** Que la Asamblea Legislativa aprobó la reforma al artículo 1 de la Constitución Política en la que se reconoce que "Costa Rica es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural", por lo que es importante que las instituciones ajusten sus normas y procedimientos para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas que integran la sociedad de una forma inclusiva.

#### **ACUERDA:**

Artículo 1º- Derogar el Estatuto de Selección, Ascensos y Nombramientos de la Defensoría de los Habitantes, emitido mediante el acuerdo N° 1198-DH del 18 de enero del 2007, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 18 del 25 de enero del 2007.

Artículo 2º- Promulgar el siguiente Estatuto de Selección, Nombramientos en propiedad e interinos y Ascensos de la Defensoría de los Habitantes de la República, cuyo texto se leerá de la siguiente manera:

### **Estatuto de Selección, Nombramientos en propiedad e interinos y Ascensos**

#### **CAPITULO I**

#### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. - Política para la promoción de la participación y la inserción laboral de la diversidad poblacional**

Se establece la política para la promoción de la participación y la inserción laboral de la diversidad poblacional en los procesos de selección de personal de la Defensoría de los Habitantes.

La política de promoción de la participación de la diversidad poblacional procurará garantizar la más amplia participación posible de grupos étnicos y poblacionales históricamente excluidos de los espacios de inserción laboral institucionales. Al mismo tiempo, procurará asegurar la identificación de los nuevos(as) funcionarios(as) con el mandato y los valores de la institución, y constituirse en una garantía de independencia y seguridad para los y las funcionarias de la institución.

MSC

Para este efecto, todo proceso de selección que se promueva con miras a realizar un nombramiento en propiedad en la Defensoría de los Habitantes deberá difundirse ampliamente y por medios accesibles a toda la población, particularmente entre las comunidades afrodescendiente, indígena, personas con discapacidad y personas trans.

## **Artículo 2.- Objetivos del presente Estatuto**

Los objetivos fundamentales son:

- a) Establecer un marco transparente, objetivo, técnico, homogéneo y por méritos para la selección y nombramiento del personal de la Defensoría de los Habitantes de la República.
- b) Procurar el personal idóneo para cubrir los puestos vacantes y las sustituciones interinas temporales en las distintas áreas de actividad de la Institución, tanto en el nivel central como regional.
- c) Promover una amplia, igualitaria y diversa participación ciudadana de grupos étnicos y poblacionales históricamente excluidos en los procesos de selección de personal que impulse la Defensoría de los Habitantes.
- d) Garantizar la idoneidad a partir de la valoración de la consistencia y compatibilidad, entre las aptitudes, capacidades e intereses de los oferentes, con las tareas, responsabilidades y demás características del puesto por ocupar.
- e) Propiciar la independencia de los y las funcionarios(as) y su compromiso con el mandato institucional a través de una contratación basada exclusivamente en su perfil, sus competencias, aptitudes y capacidades.

## **Artículo 3.- De los nombramientos en propiedad**

Cuando corresponda llenar un puesto vacante mediante un nombramiento en propiedad, el Defensor o Defensora de los Habitantes convocará a un concurso público y a nivel nacional, de acuerdo con el procedimiento que se establece en este Estatuto. Los concursos deben incluir predictores para el Perfil de Puesto. En todo caso, las bases de cada concurso y el perfil de los puestos contarán con el aval previo del Defensor o Defensora de los Habitantes de la República.

La conducción del proceso y la realización de las pruebas que se dispongan en cada caso, tales como señalamiento de entrevistas o exámenes escritos, estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos de la Defensoría de los Habitantes.

El equipo evaluador para estos concursos, estará compuesto por tres miembros: una persona designada por la o el Defensor de los Habitantes de la República; la o el Director del área correspondiente, y la Jefatura de Recursos Humanos.

La Defensoría de los Habitantes promoverá la participación de personas pertenecientes a grupos subrepresentados en el sector público, en especial personas con discapacidad, indígenas o afrodescendientes. Se dará prioridad, en igualdad de condiciones, a representantes de estos grupos que cumplan con los requisitos de idoneidad establecidos en el presente Estatuto.

MSC

#### **Artículo 4.- De las plazas vacantes temporales**

Al producirse una vacante de manera temporal, ya sea porque su propietario está ascendido transitoriamente o porque se encuentra fuera de la institución al amparo de un permiso sin goce de sueldo, el nombramiento interino del sustituto se realizará a través de un concurso interno sumario, de conformidad con la potestad que le otorga al Defensor o Defensora de los Habitantes, la Ley de la Defensoría de los Habitantes y el procedimiento dispuesto en el artículo 17 del presente Estatuto.

### CAPÍTULO II **Órganos competentes en la realización de procesos de selección y nombramiento**

#### **Artículo 5.- Autoridades responsables**

Es responsabilidad del Defensor(a) de los Habitantes, de los Jefes o Directores de cada Área de trabajo, y del Departamento de Recursos Humanos, velar porque se cumplan las disposiciones del presente Estatuto.

#### **Artículo 6.- Responsabilidades de la (del) Defensora (Defensor) de los Habitantes**

Al (a) Defensor(a) de los Habitantes le corresponde:

- a) Comunicar formalmente al Departamento de Recursos Humanos y a los demás órganos competentes, la decisión que adopte su Despacho respecto al inicio de los procesos que correspondan para ocupar en propiedad o de manera interina las plazas vacantes (concurso público o concurso interno sumario).
- b) Solicitar al Departamento de Recursos Humanos el apoyo técnico y logístico requerido para llevar a cabo cualquiera de los procesos de nombramiento que se defina para cada caso en particular.
- c) Nombrar técnica y objetivamente al personal profesional, técnico y administrativo idóneo y necesario para el cumplimiento eficaz de las actividades de la Defensoría de los Habitantes, teniendo en cuenta los antecedentes de los procedimientos que previamente hubieran instruido los órganos internos competentes.
- d) Justificar y documentar las decisiones que se adopten para ocupar las plazas vacantes de la Defensoría de los Habitantes, para lo cual se circunscribirá a la terna o nómina que resulta con las calificaciones mínimas exigidas.
- e) Supervisar los actos y actuaciones que adopte el Departamento de Recursos Humanos en la aplicación del presente Estatuto.
- f) Establecer los métodos de comunicación ágil y oportuna con el Departamento de Recursos Humanos, con los Jefes y Directores de las áreas, y en general, con todo el personal de la institución que se interese directa o indirectamente en los procesos de nombramiento y selección que se definen en el presente Estatuto.
- g) En los casos de nombramiento en propiedad o sustitución temporal de los puestos de Dirección o Jefatura, el Defensor o Defensora de los Habitantes designará a una persona del Despacho para que junto con la Jefatura de Recursos Humanos defina los predictores de selección y nombramiento con sus respectivas ponderaciones.

MSC

- h) Mediante resolución motivada, designar al o los candidatos (as) idóneos (as) para ocupar en propiedad o en forma interina los puestos de la terna o nómina que le remita oportunamente el Departamento de Recursos Humanos en el plazo de cinco días hábiles contados a partir de su formal notificación.
- i) Resolver en última instancia los recursos que se interpongan en contra de los acuerdos de nombramiento o de los actos y procedimientos adoptados por el Departamento de Recursos Humanos.

#### **Artículo 7.-Funciones y deberes del Departamento de Recursos Humanos**

Corresponde al Departamento de Recursos Humanos:

- a) Comunicar formalmente al Defensor(a) de los Habitantes cuando un puesto quede vacante definitiva o temporalmente, en un plazo no mayor a cinco días hábiles.
- b) Proporcionarle al Defensor(a) de los Habitantes las herramientas técnicas y objetivas que le faciliten el nombramiento o ascenso de personal.
- c) Emplear los medios idóneos que se requieran para divulgar los procesos de selección y nombramiento de manera que sean del conocimiento de la población en general y, particularmente, de las comunidades afrodescendiente, indígena, personas con discapacidad y personas trans; así como de todo el personal de la institución, cuando se trate de concursos internos.
- d) Estudiar las ofertas y rechazar mediante resolución motivada, las que no satisfagan los requisitos del puesto de conformidad con el Manual Descriptivo de Clases de Puestos y los predictores de selección previstos para cada concurso.
- e) Recibir y registrar la información de las personas candidatas que hayan manifestado formalmente su interés de participar en los procesos de selección y nombramiento.
- f) Efectuar la evaluación de las personas candidatas en conjunto con el o la Directora o Jefa de Departamento y la persona representante del o la Jerarca y registrar los resultados finales. Dicha información, así como los documentos utilizados en el proceso, deben consignarse en el expediente que se elabore para cada concurso y ponerse a disposición de las personas interesadas.
- g) Notificar a las personas candidatas, directamente y con la prontitud necesaria, el resultado de los procesos de selección y nombramiento.
- h) Otorgar el plazo establecido por ley para la presentación de recursos a los procedimientos llevados a cabo por este Departamento.
- i) Conocer y resolver en primera instancia sobre los recursos que interpongan las personas interesadas en los procesos de selección y nombramiento, sobre el cartel, los predictores y sus ponderaciones, o el procedimiento seguido.
- j) Mantener debidamente ordenados y actualizados los expedientes de las y los oferentes, incluidos los de las y los funcionarios a efecto de contar con toda la información requerida para una valoración justa y completa de la idoneidad de las personas candidatas. Al respecto, es responsabilidad de cada oferente presentar oportunamente toda la documentación necesaria.

MSC  
5

- k) En los casos de concursos internos para realizar sustituciones temporales, el Departamento de Recursos Humanos colaborará en la integración de la terna o nómina correspondiente y la trasladará a la Dirección del Área o Jefatura de Departamento al que pertenece el puesto subalterno, a fin de que emita, en el plazo de tres días hábiles, una recomendación fundamentada al Defensor (a) de los Habitantes.
- l) Junto con la recomendación de la Jefatura o Dirección del Área correspondientes para las sustituciones temporales, el Departamento de Recursos Humanos remitirá la terna o nómina al Defensor (a) de los Habitantes para que éste haga la escogencia definitiva en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que ésta es recibida.
- m) Recomendar y desarrollar mecanismos de control y evaluación de este procedimiento.
- n) Comunicar formalmente el resultado de los procesos de reclutamiento a quienes participaron.

#### **Artículo 8.- Responsabilidades de la Dirección o Jefatura de los puestos sujetos a concurso**

Corresponde a la Dirección o Jefatura de los puestos sujetos a concurso:

- a) Realizar los pedimentos, tramitar las solicitudes de personal y brindar toda la información necesaria sobre los puestos vacantes, para que sea considerada por el Departamento de Recursos Humanos en la definición de los predictores de selección a utilizarse para la evaluación de las personas candidatos (as) participantes en el proceso de selección y nombramiento.
- b) Participar como parte del equipo evaluador para la conformación de las ternas en las plazas en que se realizará el nombramiento en propiedad.
- c) Conjuntamente con los otros dos miembros del equipo evaluador, comunicar al Despacho del Defensor o Defensora mediante acto razonado, la recomendación o no de los candidatos, según se indica en el inciso anterior.

### **CAPÍTULO III**

#### **Del perfil de los funcionarios (as) de la Defensoría de los Habitantes**

#### **Artículo 9.- Del perfil evaluable en los concursos de la Defensoría de los Habitantes**

En el proceso de selección y nombramientos se evaluará y se incorporará como parte de los elementos a analizar a través de las metodologías que correspondan, como actitudes y aptitudes deseables para todos los y las funcionarias de la Institución Nacional de Derechos Humanos lo siguiente:

- a) Identificación y compromiso con el mandato de la Defensoría de los Habitantes de la República.
- b) Respeto por la diversidad humana en todas sus expresiones.
- c) Capacidad y disposición para trabajar en equipo.
- d) Aprendizaje y desarrollo. Conocimiento de estrategias para alcanzar los objetivos de su trabajo específico y formación.
- e) Actitud proactiva y disposición hacia la mejora continua en procesos organizacionales.

MSC

- f) Creatividad e innovación.
- g) Capacidad para el manejo de situaciones de incertidumbre y adaptación a situaciones cambiantes como oportunidades de mejora.
- h) Capacidad para expresarse y transmitir información claramente.
- i) Disposición para asumir responsablemente tareas y proyectos.

El procedimiento de elaboración de los predictores que se definan para la realización del proceso de selección y nombramiento, deberá caracterizarse por su transparencia y objetividad, para lo cual el Departamento de Recursos Humanos, unidad en la que se deposita esta responsabilidad (en colaboración con el Director (a) o Jefatura correspondiente), deberá acudir a los medios apropiados que garanticen la seguridad, la agilidad y oportunidad requeridas.

#### **Artículo 10.- Predictores de selección**

Los predictores de selección se definirán de la siguiente forma:

- a) Actividades de capacitación: los cursos, seminarios, talleres y similares recibidos, que tengan relación con las actividades y funciones del puesto.
- b) Entrevistas: técnica que consiste en una conversación previamente estructurada, con el propósito de obtener información objetiva y evaluar aspectos tales como características de personalidad, compromiso, intereses, preferencias, actitudes, aptitudes, motivación, experiencia laboral y estudios de la persona entrevistada.
- c) Experiencia: el conocimiento que se acumula por el desempeño en Instituciones del Estado u Organismos Internacionales, la Defensoría de los Habitantes y por el desempeño en puestos similares o relacionados con el que está sometido a concurso.
- d) Experiencia en el ejercicio profesional: Conocimiento adquirido en su especialidad posterior a la obtención del respectivo grado académico.
- e) Experiencia en la supervisión de personal: en los casos correspondientes a los puestos de Director (a) de Asesoría Jurídica, Director (a) Administrativo (a), Defensor Especial, Contralor de Servicios y Auditor (a) Interno (a) así como los puestos de Jefatura de Departamento o similares y de Coordinadores de Sede Regional será requerida la experiencia en supervisión de personal.
- f) Grado o condición académica: enseñanza recibida en centros de educación formal extendidos o reconocidos y equiparados por el Ministerio de Educación Pública o las instituciones estatales de educación superior legalmente facultadas, que llevan a la obtención de un diploma, certificado o grado o condición académica. Pueden ser otorgados por un centro universitario o para-universitario, centros de educación secundaria o primaria.
- g) Pruebas de conocimiento: el instrumento a través del cual se mide lo que ha aprendido un candidato(a) a partir de muestras objetivas del respectivo proceso de aprendizaje.
- h) Cualquier otra prueba sugerida por el Departamento de Recursos Humanos, y aprobado por el Defensor o la Defensora, que permita establecer capacidades o aptitudes necesarias para el desempeño del puesto.

MSC  
7

## CAPÍTULO IV De los concursos públicos

### **Artículo 11.- De los concursos públicos**

La apertura de un concurso público se hará por acto motivado del Defensor (a) de los Habitantes y el mismo se regirá por el procedimiento establecido en este Estatuto; y supletoriamente en aplicación de lo dispuesto en los artículos 7 y 9 de la Ley General de la Administración Pública, por lo que al respecto se establece en la normativa interna de las demás instituciones adscritas al Poder Legislativo.

Para la selección del personal que se nombrará en propiedad en la Defensoría de los Habitantes, se convocará a un concurso público mediante el cual se invitará a todas aquellas personas interesadas en participar para que presenten sus atestados. A tal efecto, se promoverá la más amplia difusión del concurso por todos los medios de comunicación posibles, incluidos los digitales y regionales. En todo caso, deberá realizarse al menos una publicación en un medio escrito de circulación nacional, y regional en el caso de las vacantes de las oficinas regionales de la DHR.

Se invitará especialmente a personas pertenecientes a las poblaciones indígenas, afrodescendiente, personas con discapacidad y personas trans.

Los funcionarios o funcionarias de la Defensoría de los Habitantes que ostentan una plaza en propiedad en una unidad distinta a la que pertenece la plaza que saldrá a concurso, podrán participar en igualdad de condiciones con respecto a las y los demás participantes.

### **Artículo 12.- De la confección del cartel**

La confección del cartel del concurso público será una labor coordinada entre la Jefatura o la Dirección del Área correspondiente y el Departamento de Recursos Humanos.

El cartel contendrá, al menos, la siguiente información: puesto (clase, especialidad, nombre del cargo); ubicación (organizacional y geográfica); fecha de inicio del concurso; jornada de trabajo (diurna, nocturna, mixta), tiempo medio o completo; salario (incluidos los beneficios e incentivos, si los tiene); tareas y actividades básicas del puesto o cargo; perfil en los términos de artículo 9 del presente Estatuto, conocimientos específicos para el cumplimiento de las funciones propias del puesto y sus requisitos generales (académicos, experiencia, otros); lugar y fecha de recibo de las ofertas; contenidos de la evaluación a los candidatos; fecha, hora y lugar en que se realizarán las pruebas, si las hubiere; nombre del funcionario (a) responsable, número de teléfono y lugar para dirigirse a presentar las ofertas de servicios o para obtener información adicional sobre el concurso. El cartel incluirá una leyenda que invite a participar, especialmente, a personas afrodescendientes, indígenas, con discapacidad, trans y cualquier otro grupo cuya presencia sea necesario reforzar para asegurar la diversidad en el personal de la Defensoría.

En el cartel se definirá que el concurso constará de tres etapas: la primera es la valoración de los predictores y la definición de las y los oferentes que pasarán a la siguiente etapa; la segunda, la realización de la prueba de conocimiento y la definición de las y los oferentes que pasarán a la siguiente etapa; y la tercera, la entrevista. La Defensora o el Defensor de los Habitantes podrá convocar a los integrantes de la terna que se le presente, a una última entrevista extraordinaria si lo considera necesario para tomar una mejor decisión.

### **Artículo 13.- La convocatoria del concurso**

Cuando exista un puesto vacante en la institución, el Director/a en un plazo no mayor a cinco días hábiles a partir de la vacancia definitiva, solicitará al Despacho la conformación del equipo evaluador para

8  
MSC



realizar el nombramiento en propiedad. El equipo evaluador estará integrado de conformidad con el artículo 3 del presente Estatuto. Ese grupo evaluador realizará las pruebas necesarias y entrevistará a las personas participantes, de donde se conformará la terna que deberá remitirse al Defensor o Defensora para que realice la selección final.

Las personas que hubieran obtenido una calificación de 80 o superior, pero que no hubieran sido seleccionadas para ocupar una plaza en propiedad, pasarán a integrar un registro de posibles oferentes o candidatos que podrán ser llamados en casos de urgencia para realizar suplencias temporales ante concursos internos sumarios infructuosos. Para tales efectos, el Departamento de Recursos Humanos llevará un registro actualizado de personas elegibles.

El Departamento de Recursos Humanos deberá divulgar adecuadamente la convocatoria al concurso público en los términos dispuestos en la política para la promoción de la participación de la diversidad poblacional establecida en este Estatuto. Para dichos efectos se podrá utilizar los medios de comunicación colectiva, las redes sociales. En todo caso, deberá realizarse al menos una publicación en un medio de circulación nacional y cuando se trate de vacantes en oficinas regionales, adicionalmente se publicará en un medio regional.

En todo caso, entre la comunicación de la convocatoria del concurso publicada y el plazo de entrega de los atestados, deberá transcurrir un plazo no menor a quince días hábiles.

#### **Artículo 14.-Del período de recepción de ofertas**

Durante el período de recepción de las ofertas, el Departamento de Recursos Humanos estudiará las ofertas y aquellas que no cumplan con los requisitos las rechazará mediante acto motivado, e informará a las personas que no satisfagan los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos y los criterios de selección definidos en el concurso.

En caso de que no se presenten candidatos (as) o que éstos (as) no satisfagan las características del puesto vacante, el Departamento de Recursos Humanos lo declarará desierto y solicitará al Defensor (a) de los Habitantes la apertura de un nuevo concurso público, el cual se regirá por el presente Estatuto.

#### **Artículo 15.- De la terna o nómina de personas candidatas**

El equipo evaluador integrará la terna correspondiente con los nombres de las tres personas candidatas que alcancen la más alta puntuación en el proceso de selección. En caso de existir un número mayor de personas candidatas con nota igual, se integrará una nómina de selección.

Con el fin de guardar una coherencia con la política para la promoción de la participación de la diversidad poblacional, en igualdad de condiciones se preferirá aquellas personas pertenecientes a la población afrodescendiente, indígena, personas con discapacidad, y personas trans, hasta tanto tales poblaciones no alcancen un nivel de representación institucional proporcional al de la población total del país. Esta política será revisada cuando se considere que la discriminación histórica que afecta la incorporación en igualdad de condiciones de dichas poblaciones al sector público ha sido superada. Para ello, el Defensor o Defensora deberá solicitar a las áreas de Defensa pertinentes, un estudio sobre la discriminación de distintas poblaciones en el sector público.

En todo caso, la plaza vacante siempre se ocupará mediante la escogencia de una de las personas candidatas que integran la terna o nómina presentada por el equipo evaluador, y que debieron obtener la nota mínima que se establece en el artículo 16 del presente Estatuto. En cada una de las nóminas se procurará integrar al menos a una persona de las poblaciones indígena, afrodescendientes, personas con discapacidad o trans, siempre y cuando cumplan con los correspondientes requisitos y alcancen la calificación mínima.

MSC  
9

#### **Artículo 16.-De la calificación mínima**

Una persona oferente será considerada para integrar una terna o nómina, cuando obtenga una calificación final mínima de 80% como resultado del proceso de selección.

### **CAPÍTULO V**

#### **De los concursos para nombramiento interino**

#### **Artículo 17.- Concursos internos sumarios**

Cuando exista una plaza vacante temporal, la jefatura inmediata de la instancia a la que pertenece, informará inmediatamente al Despacho para que, por acto motivado, la Defensora o el Defensor de los Habitantes proceda con la apertura de un concurso interno sumario y lo trasladará al Departamento de Recursos Humanos para que en un plazo máximo de ocho días hábiles proceda a emitir un comunicado en circular por el correo institucional, para que los y las funcionarias interesadas en participar en el concurso puedan presentar sus atestados.

El Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con la Dirección del Área o Jefatura de Departamento donde se encuentre el puesto vacante, hará un análisis de los predictores de selección y las puntuaciones acordes con la plaza vacante.

Cuando se trate de la sustitución temporal que no implique recargo de funciones de una Dirección o de una Jefatura de Departamento superior a seis meses, la coordinación se establecerá entre la Dirección de Despacho y el Departamento de Recursos Humanos. En lo demás, y en cuanto le sea aplicable, se regirá por el procedimiento de concurso público establecido en este Estatuto y supletoriamente y en lo aplicable, por lo estipulado en la normativa interna de las demás instituciones adscritas al Poder Legislativo.

En los casos de nombramientos interinos por sustitución temporal y que se requiera contratar personas externas a la Defensoría de los Habitantes porque el concurso interno sumario fue infructuoso en los términos del artículo 13 del presente estatuto, el nombramiento se realizará entre las personas que integren el registro de posibles oferentes o candidatos, creado por el Departamento de Recursos Humanos de la Defensoría de los Habitantes. Dicho Registro contendrá el perfil de la formación profesional, las destrezas y habilidades requeridas según el puesto, de acuerdo con la definición de la o el Director correspondiente y con el aval previo del Defensor o Defensora de los Habitantes.

### **CAPÍTULO VI**

#### **De las permutas**

#### **Artículo 18- De las permutas**

Cuando dos funcionarios (as) ocupen plazas en propiedad de la misma categoría en diferentes dependencias de la Defensoría de los Habitantes, podrán solicitar la permuta de ambas plazas.

Para realizar la permuta, ambos funcionarios (as) deberán contar con el visto bueno de las dos jefaturas inmediatas correspondientes y así tramitar ante el Despacho del Defensor o Defensora de los Habitantes la autorización final correspondiente, en caso de corresponder al interés institucional. En estos casos, el Defensor o Defensora de los Habitantes tendrá un plazo de 8 días para resolver en definitiva y de manera razonada, y comunicar su decisión al Departamento de Recursos Humanos para la implementación del cambio autorizado.

MSC

En lo conducente, este procedimiento también se aplicará cuando exista una plaza vacante en una instancia determinada y un funcionario (a) que posea una plaza de la misma categoría exprese su interés de intercambio.

## CAPÍTULO VII De los Recursos

### **Artículo 19.-De los Recursos en los procesos de selección**

Las personas oferentes que consideren afectados sus derechos o intereses legítimos por las bases del concurso, el procedimiento para la evaluación de las ofertas o postulaciones recibidas dentro del concurso o los resultados de un proceso de selección y nombramiento, podrán presentar formal recurso de revocatoria con apelación en subsidio ante el Departamento de Recursos Humanos y el o la Defensora de los Habitantes, según el caso, en un plazo de tres días hábiles a partir de la respectiva notificación. El Defensor(a) de los Habitantes contará con un plazo de ocho días hábiles para resolver el recurso. Dicha resolución dará por agotada la vía administrativa.

Si no se presentaran recursos dentro del plazo fijado, los resultados o actuaciones quedarán en firme con preclusión del derecho de impugnación y sin posibilidad de retrotraer fases del proceso ya consolidadas, con excepción de la posibilidad de revisión de los vicios de nulidad absoluta, evidente y manifiesta que se aleguen.

### **Artículo 20.-De los recursos contra el acuerdo de nombramiento**

Las personas oferentes que se sientan perjudicados por el acuerdo de nombramiento que se emita al final del concurso interno, podrán presentar formal recurso de revocatoria ante el Defensor(a) de los Habitantes, en un plazo de tres días hábiles luego de notificado el resultado. El Defensor(a) de los Habitantes contará con un plazo de ocho días hábiles para resolver dicho recurso. Dicha resolución dará por agotada la vía administrativa.

En todo caso, de conformidad con el artículo 7.- inciso n) del presente Estatuto, el Departamento de Recursos Humanos comunicará los resultados de los concursos en forma directa a los participantes.

### **Artículo 21.-Del período de prueba**

Todo nombramiento o ascenso efectuado por los procedimientos precedentes estará sujeto a período de prueba de hasta tres meses acorde con lo establecido en el Estatuto Autónomo de Servicio vigente. En caso de que sea un o una funcionaria de la institución la persona designada para ocupar en propiedad una plaza, dentro de ese lapso conservará los derechos de la plaza de la cual proviene dentro de la Defensoría de los Habitantes.

Si el funcionario(a) no logra aprobar el período de prueba, la nueva terna o nómina para el nombramiento o el ascenso deberá integrarse con los candidatos mejor calificados que participaron en el proceso y que fueron seleccionados acorde con los criterios definidos en el presente estatuto.

**Artículo 22.- Alcance.** El presente Estatuto es de observancia para todo el personal de la Defensoría de los Habitantes de la República, con excepción de los puestos de Defensor(a) y Defensor(a) Adjunto(a) de los Habitantes y los cargos denominados de confianza; los demás puestos vacantes podrán ser ocupados en propiedad únicamente a través de los procesos de nombramiento por concurso público, de conformidad con los procedimientos establecidos en este Estatuto.

MSC

**Artículo 23.- Derogatoria.** Se deroga el inciso a) del artículo 42 y el artículo 54 del Estatuto Autónomo de Servicios de la Defensoría de los Habitantes de la República, así como toda norma que se oponga a lo establecido en el presente estatuto

**Artículo 24.- Reformas tácitas.** Cualquier norma estatutaria interna que haga referencia al Estatuto Autónomo de Selección Ascensos y nombramientos, deberá entenderse que se refiere al nuevo Estatuto de Selección, nombramientos en propiedad e interinos de la Defensoría de los Habitantes.

**Artículo 25.- Vigencia.** Rige a partir de su publicación.

#### Disposiciones transitorias

**Primera.** Se instruye a la Dirección Administrativa para que por medio del Departamento de Recursos Humanos y durante los años 2016 y 2017 resuelva la situación de todos aquellos funcionarios y funcionarias que ocupan interinamente plazas vacantes puras (plazas que no tienen ningún nombramiento en propiedad), por lo que las siguientes plazas (puestos) deberán seguir el procedimiento de concurso interno establecido en el acuerdo N° 1198-DH del 18 de enero del 2007:

	Número de puesto	Clase de puesto
1	014167	Jefe Depto. Administrativo
2	369698	Profesional de Defensa 3
3	370820	Profesional de Defensa 3
4	369699	Profesional de Defensa 3
5	014283	Profesional de Defensa 3
6	055746	Profesional de Defensa 3
7	000168	Profesional de Defensa 3
8	028195	Profesional de Defensa 3
9	001323	Profesional de Defensa 3
10	014225	Profesional de Defensa 3
11	038120	Profesional de Promoción
12	097219	Profesional de Promoción
13	038121	Profesional de Admisibilidad
14	014203	Profesional de Defensa 2
15	360701	Profesional Administrativo
16	105590	Oficinista
17	014212	Notificadora

MSC

	Número de puesto	Clase de puesto
18	038116	Trabajador Misceláneo
19	371733	Profesional de Defensa 2


Se exceptúa de la presente disposición transitoria las plazas correspondientes a la especialidad de arquitectura (360276) y a la especialidad de médico de empresa (103443), en virtud de no ser posible para la institución realizar un concurso interno que garantice la más amplia participación de distintos oferentes.

**Segunda.** En el primer semestre del año 2017 el Departamento de Recursos Humanos presentará una propuesta para que la Defensoría de los Habitantes cuente con un sistema de ingreso a la institución que permita priorizar criterios técnicos y de experiencia de manera tal que se pueda llegar a constituir una carrera en defensa y promoción en derechos humanos.

**Tercera.** Durante el primer semestre del 2016 la Dirección de Asuntos Jurídicos se abocará a presentar una propuesta para adecuar todas las normas internas vinculadas con los procedimientos de selección y reclutamiento establecidos en el presente Estatuto.

**Comuníquese y publíquese en el diario oficial La Gaceta. Dado en San José, a las quince horas cincuenta y cinco minutos del primero de marzo de dos mil dieciséis. MONTSERRAT SOLANO CARBONI, DEFENSORA DE LOS HABITANTES DE LA REPÚBLICA.**

*Montserrat Solano Carboni*



*MSC*