



MINISTERIO DE
OBRAS PÚBLICAS
Y TRANSPORTES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

**“Plan para el nombramiento en plazas
interinas vacantes dentro del Régimen
Estatutario en aplicación del Transitorio
IX de la Ley Marco de Empleo Público”**

DG-RES-88-2023

2024

Departamento de Gestión de Empleo
Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos

MOPT-05-02-04-001-2024

Visto bueno:



[Handwritten signature]

Despacho del Señor Ministro
Ing. Luis Amador Jiménez

[Handwritten signature]

VB° Despacho del Viceministro
Administrativo y de Gestión Estratégica
MSc. Dahianna Marín Chacón



Aprobado por:



[Handwritten signature]

Licda. Maribel Salazar Valverde
Directora a.i
División Administrativa

[Handwritten signature]

Licda. Denise Agüero Rojas
Directora a.i
Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos



Realizado por:

[Handwritten signature]

Licda. Karina Alvarado Rojas
Coordinadora, Proceso de Reclutamiento
Departamento de Gestión de Empleo



[Handwritten signature]

Licda. Wendy Pérez Rojas
Coordinadora, Proceso de Selección
Departamento de Gestión de Empleo

[Handwritten signature]

Licda. Nancy Fallas Aguilar
Jefa, Departamento de Gestión de Empleo

Índice

1. Objetivo	4
2. Marco Normativo.....	4
3. Consideraciones emitidas por la Dirección General del Servicio Civil:.....	4
4. Plan para el nombramiento de plazas interinas vacantes conforme al Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público	6
4.1 Primera Etapa	6
4.1.1 Elaboración del Plan de Acción:.....	6
4.2 Segunda Etapa	8
4.2.1 Desarrollo del Plan de Acción:.....	8
5. Cronograma	10
6. Personas funcionarias interinas que satisfacen los supuestos del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, la DG-RES-88-2023 y DG-CIR-9-2024, de fecha 29 de febrero del 2024.....	12
7. Conclusiva.....	13

1. Objetivo

Emitir las disposiciones generales para que el Ministerio de Obras Públicas y Transportes proceda con la "*Elaboración del Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario*", en aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, de conformidad con lo establecido en la DG-RES-88-2023, de fecha 7 de julio del 2023 y la circular DG-CIR-9-2024, de fecha de 29 de febrero del 2024, ambas suscritas por el Sr. Francisco Chang Vargas, Director General de la Dirección General del Servicio Civil.

2. Marco Normativo

- La Constitución Política en los numerales 191 y 192.
- El Estatuto de Servicio Civil y sus reformas, Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953, en los artículos 1, 13 incisos b), c) y d), 20 inciso d), 21, 22; en concordancia con el Título IV, Capítulo III y el Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954.
- Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y sus reformas, en los artículos 4 incisos c) y e), 8, 9 incisos c) y f), 15 párrafos primero y sexto, 21, 122, 124 y 128.
- Artículos 2, 13, 14, 26 de la Ley Marco de Empleo Público N° 10159 del 9 de marzo de 2022 y los artículos 3 y 9 de su reglamento.
- Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN, que facultan a la Dirección General de Servicio Civil a promover, en procura de la eficiencia de la Administración Pública, la implantación de procedimientos e instrumentos actualizados para seleccionar al personal dentro del ámbito del Régimen del Servicio Civil, en ejercicio de sus competencias como Ente Rector Técnico para las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.
- Resolución DG-RES-88-2023, de fecha 7 de julio del 2023 y DG-CIR-9-2024, de fecha de 29 de febrero del 2024, suscrita por el Sr. Francisco Chang Vargas, Director General de la Dirección General del Servicio Civil.
- Circular DG-CIR-9-2024, de fecha de 29 de febrero del 2024, suscrita por el Sr. Francisco Chang Vargas, Director General de la Dirección General del Servicio Civil.

3. Consideraciones emitidas por la Dirección General del Servicio Civil:

- Que el Poder Ejecutivo atendiendo lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público, N°10159 del 8 de marzo del 2022, debe dar una solución efectiva al interinazgo prolongado de las personas servidoras públicas que forman parte del Régimen de Servicio Civil, en procura de lograr la eficiencia y calidad del servicio para generar valor público; sin que ello implique la creación de nuevas plazas o de recursos adicionales que generen erogaciones al erario, manteniendo las medidas de austeridad implementadas por el Gobierno.
- Que de conformidad con el artículo 4 de la Ley General de Administración Pública, Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978: "*La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público.*"



Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos

para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato a los destinatarios, usuarios o beneficiarios".

- Que reiteradamente, la Sala Constitucional ha sostenido que por el hecho de que una persona servidora haya sido nombrada en condición interina para desempeñar un determinado cargo, este nombramiento no genera derecho adquirido alguno a su favor, que obligue a la Administración a nombrarlo en propiedad en esa plaza. Lo anterior, toda vez que el derecho a ocupar un cargo público no se adquiere con el simple transcurso del tiempo, o por haber ocupado otros similares por ciertos períodos, sino por tener idoneidad comprobada mediante pruebas, conforme a lo dispuesto por el artículo 192 constitucional.
- Que la Ley Marco de Empleo Público, en su Transitorio IX dispone que: *"Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes. Dicho plan deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público, de la Dirección General de Servicio Civil. Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada".*
- Que el artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público, establece como un mecanismo de promoción interna, el concurso de valoración de méritos, de forma tal que, para efectos de nombramientos en propiedad de las personas servidoras públicas que estén ocupando una plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se les considerará de forma prioritaria, siempre y cuando cumplan con los requisitos mínimos para la clase del puesto vacante, así como, los establecidos en los artículos 20 inciso d), 21, 22 del Estatuto de Servicio Civil, en concordancia con el Título IV, Capítulo III y el artículo 9 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.
- Que las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) del Régimen del Servicio Civil, tienen la responsabilidad de aplicar las políticas, directrices y lineamientos que, en materia de Gestión de Recursos Humanos, emita la Dirección General de Servicio Civil, además de asumir activamente las funciones que desconcentre este órgano rector técnico.
- Que el Área de Asesoría Jurídica de la Dirección General del Servicio Civil, procedió con la revisión de la resolución que nos ocupa, determinando mediante Oficio AJ-OF-434-2023, del 06 de julio de 2023, que el mismo se encuentra ajustado a la normativa vigente.

4. Plan para el nombramiento de plazas interinas vacantes conforme al Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público

El presente plan de acción para el nombramiento de plazas interinas vacantes en el MOPT, se compone de dos etapas, la primera consiste en el planteamiento de la propuesta y la planificación de la misma para que sea remitida y avalada por el ente rector en cumplimiento con el periodo de recepción establecido, es decir a más tardar el 10 de marzo del año 2024.

La segunda etapa comprende la implementación de la normativa atinente, mediante el análisis de los requisitos establecidos en la misma. Dicha fase se ejecutará una vez que el ente rector brinde el aval respectivo de la presente propuesta.

Así las cosas, de conformidad con lo establecido, el Departamento de Gestión de Empleo, perteneciente a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, procede a detallar lo correspondiente:

4.1 Primera Etapa

4.1.1 Elaboración del Plan de Acción:

El Ministerio de Obras Públicas y Transportes, procede a acatar las disposiciones generales emitidas por el ente rector para la "*Elaboración del Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario*", en aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, mediante la creación de un plan que permitirá realizar nombramientos en propiedad, a los servidores que se encuentran nombrados en puestos interinos vacantes; para lo cual tendremos el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 3, de la norma vigente, para que se proceda con los nombramientos en propiedad de las personas servidoras públicas nombradas en las plazas interinas vacantes, la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, deberá revisar que las personas funcionarias reúnan los siguientes supuestos establecidos:

- a) Ser persona funcionaria interina activa, con dos años o más ocupando la misma plaza vacante de forma ininterrumpida. Dicho plazo deberá haberse cumplido al 10 de marzo del 2023, fecha de entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público.
- b) Deberán reunir los requisitos académicos, de experiencia y legales de la clase de puesto, especialidad y subespecialidad; o bien, encontrarse dentro de las excepciones establecidas en el Título II del Estatuto de Servicio Civil, en los artículos: 128, 133, 136 inciso c) y 139.
- c) Poseer idoneidad comprobada mediante los mecanismos técnicos y legales dispuestos por la Dirección General de Servicio Civil para tal fin, y formar parte de los registros de elegibles vigentes, trátase de Concurso Externo, Concurso Interno, para la misma clase que ocupa de forma interina.



Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos

Para aquellas personas que satisfacen todos los supuestos, con excepción de la idoneidad comprobada, la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) de la institución para la que prestan servicios, deberá elaborar los procedimientos requeridos para realizar los sistemas de selección a efectos de demostrar la idoneidad, según lo dispuesto en el artículo 17 inciso a) del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 4. Para efectos de interpretación del inciso a) del artículo 3 de la resolución, considérese la definición de continuidad laboral contenida en el inciso b) del artículo 5 de la Ley Marco de Empleo Público, en concordancia con el inciso 4) de su reglamento, que reza:

*"Continuidad laboral: relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, para la que se preste el servicio, **sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario.**" (El destacado es propio)*

Artículo 5. Para efectos de nombramientos en propiedad de aquellos puestos que por la naturaleza de sus funciones requieran esencialmente destreza manual, fuerza física, o dominio de un oficio mecánico (artículo 15, párrafo 6, del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil), cuyos procesos de reclutamiento y selección están descentralizadas en las OGEREH bajo el Régimen de Servicio Civil, corresponde a dichas instancias certificar el cumplimiento de todos los supuestos establecidos en los artículos 3 y 4 de la resolución.

Igual supuesto le resulta aplicable a aquellas personas funcionarias interinas, que forman parte de registros de elegibles vigentes, declarados por la vía de Concurso Interno.

Artículo 6. En cumplimiento del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, se le dará prioridad en primera instancia, a todas aquellas personas funcionarias que reúnan todos los supuestos descritos en los artículos 3 y 4 de la resolución, y en segunda instancia a las personas funcionarias públicas que cumplan los supuestos antes citados, con la excepción del requisito de idoneidad comprobada, procedimientos que deberán ser contemplados en el plan que se elabore.

Una vez concluida esta revisión, se procede a notificar a la Dirección General del Servicio Civil, la cantidad de servidores que satisfacen los supuestos mediante correo electrónico.

Posteriormente, el Jefe del Ministerio, remite el plan de acción dirigido al Sr. Francisco Chang Vargas Director General de la Dirección General del Servicio Civil al correo electrónico: despacho@dgsc.go.cr con copia a la secretaria misegurata@dgsc.go.cr a más tardar el 10 de marzo del 2024.

4.2 Segunda Etapa

4.2.1 Desarrollo del Plan de Acción:

Una vez que el ente rector avala el presente Plan de Acción, la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, debe ejecutar las etapas que se detallan a continuación:

- Realizar las consultas respectivas en el registro de inelegibles, así como verificar la hoja de delincuencia u otras investigaciones que se estimen pertinentes como el Depto. de Relaciones Laborales y la Dirección Asesoría Jurídica.
- Analizar la población interina objeto de la aplicación del Transitorio IX, separando la misma en dos grupos (con idoneidad demostrada y con idoneidad por demostrar), según lo dispuesto en el artículo 3 de la resolución DG-RES-88-2023.
- Certificar que la población objeto cumple con los requisitos académicos, de experiencia y legales de la clase de puesto, especialidad y subespecialidad, de conformidad con el artículo 7, inciso d): *"La OGEREH deberá certificar que las personas funcionarias interinas que se nombrarán en propiedad cumplen con los requisitos académicos, de experiencia y legales de la Clase de puesto, Especialidad y Subespecialidad; o bien, que estas se encuentran dentro de las excepciones establecidas en el Título II del Estatuto de Servicio Civil, en los artículos: 128, 133, 136 inciso c) y 139"*.
- Certificar que la población objeto cumple con el requisito de idoneidad comprobada tanto en concursos internos como en registros de elegibles vigentes de la DGSC, según la norma *"La OGEREH deberá certificar que las personas funcionarias interinas que se nombrarán en propiedad, cumplen con el requisito de idoneidad comprobada. Para los puestos sujetos al Título I - Puestos Administrativos del Estatuto del Servicio Civil, deberán verificar si las personas funcionarias interinas a nombrar, se encuentran declaradas en los registros de elegibles vigentes de la Dirección General de Servicio Civil"*.

Para tal efecto se deberá consultar su estado de idoneidad en el sistema SAGETH, accediendo al módulo "Elegibles e Inelegibles", submódulo "Registro de Elegibles Sustitución de Titular". Además, para el caso de las personas interinas que hayan adquirido su idoneidad producto de un Concurso Interno, y se encuentren declarados en un registro de elegibles institucional vigente, deberán indicar el número de proceso concursal en el cual fueron declarados.

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



Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos

- Remitir a la DGSC, el listado de las personas que deben aplicar pruebas de idoneidad del título I.
- Establecer el mecanismo o plataforma oficial para atender y recibir consultas que se deriven de la aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público. En este caso será un correo electrónico institucional destinado para la emisión y recepción de comunicados oficiales correspondientes.
- Divulgar mediante circular institucional lo correspondiente, así como la plataforma o medio oficial que se establezca.
- Solicitar de forma oficiosa a los Directores(as) de División y/o Jefatura inmediata de cada persona funcionaria, que manifieste su anuencia a la elección de la persona servidora o bien que motiven y razonen si se oponen al nombramiento en propiedad.
- Para la comprobación de idoneidad de los oferentes, se requiere elaborar y aplicar las **pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas**, para efectos de realizar los procesos de comprobación de idoneidad, para garantizar el cumplimiento del transitorio IX ya referido, en los casos que amerite.

Las actividades a implementar son:

- ✓ Conformar la(s) comisión (es) de evaluación temporal.
- ✓ Aplicar las Pruebas de Conocimiento específico.
- ✓ Aplicación Pruebas de competencias específicas.
- ✓ Aplicación de Pruebas Psicométricas, en dos vías:

Título I : Pruebas de idoneidad, responsable la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 15: Pruebas psicométricas, responsable, el Departamento de Gestión de Empleo, perteneciente a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

Las personas interesadas **deberán cumplir con los estándares que establezca la Dirección General de Servicio Civil y aprobar las pruebas dispuestas para tales fines, con una calificación mínima de 70.**

- Emisión de Resultados. Se debe proceder a remitir los resultados de las calificaciones obtenidas por las personas servidoras que debieron comprobar su idoneidad.
- Recursiva, conforme al Artículo 8 de la supracitada resolución, una vez comunicado el resultado final del proceso del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, la persona servidora interesada podrá interponer los recursos ordinarios dentro del término de tres días. El recurso de revocatoria ante la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos y el de apelación ante el Jeraarca Institucional o ante quien este designe, quien dará por agotada la vía administrativa.

5. Cronograma

N°	Actividad	Responsables	Fecha estimada de ejecución
I Etapa			
1	Planteamiento de Propuesta	Gestión de Empleo	Noviembre 2023 a marzo 2024
2	Solicitar vía oficiosa al Depto. de Servicios de Personal los requerimientos para revisión en el sistema de planillas y de recursos humanos de los funcionarios en condición interina.	Servicios de Personal y Unidad de Informática	Noviembre 2023
3	Revisar y analizar la población objeto de la aplicación del transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, a partir de los controles documentales del Departamento de Gestión de Empleo, debida a la afectación de los sistemas de recursos humanos afectados por el hackeo.	Gestión de Empleo	Noviembre 2023
4	Definición de equipo de trabajo	Gestión de Empleo	Marzo 2024
5	Se debe de analizar nuevamente a los servidores a quienes se les va aplicar la DG-RES-88-2023, de conformidad con DG-CIR-9-2024, de fecha de 29 de febrero del 2024, por cuanto se incluyen a las personas servidoras que se encuentren ascendidas interinamente y ostenten un puesto en propiedad dentro del régimen del servicio civil.	Gestión de Empleo y Unidad de Informática	01 al 05 de marzo del 2024
6	Analizar la población objeto de la aplicación separando en dos grupos: con idoneidad demostrada y con idoneidad por demostrar.	DGRIH	01 al 05 de marzo del 2024
7	Revisión y firma del Plan de Acción	Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, División Administrativa y Despacho	05 al 10 de marzo del 2024



N°	Actividad	Responsables	Fecha estimada de ejecución
8	Remitir el plan a la Dirección General del Servicio Civil al correo electrónico: despacho@dgsc.go.cr	Despacho del Ministro Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos	Plazo máximo el 10 de marzo del 2024
9	Aval de la DGSC para implementar el plan del Ministerio de Obras Públicas y Transportes.	DGSC	Marzo-2024
II ETAPA			
10	Realizar las consultas respectivas en el registro de inelegibles, así como verificar la hoja de delincuencia, u otras investigaciones que se estimen pertinentes como el Dpto. de Relaciones Laborales y Asesoría Jurídica.	DGE- Departamento Relaciones Laborales y Dirección de Asesoría Jurídica	Marzo-abril 2024
11	Certificar que la población objeto cumple con los requisitos académicos, de experiencia y legales de la clase de puesto, especialidad y subespecialidad.	DGIRH	Marzo - abril 2024
12	Certificar que la población objeto cumple con el requisito de idoneidad comprobada tanto en concursos internos como en registros de elegibles vigentes de la DGSC.	DGIRH Dirección General de Servicio Civil	Marzo- Abril 2024
13	Remitir a la DGSC, el listado de las personas que deben aplicar pruebas de idoneidad del título I.	DGIRH	Marzo-abril 2024
14	Establecer el mecanismo o plataforma oficial para atender y recibir consultas que se deriven de la aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público. En este caso será un correo electrónico destinado para la emisión y recepción de comunicados oficiales correspondientes.	DGE - Dirección de Informática	Marzo- abril 2024
15	Divulgar mediante circular institucional lo correspondiente, así como la plataforma o medio oficial que se establezca.	DGIRH-Despacho del Viceministerio Administrativo	Una vez que se reciba la aprobación de la DGSC se debe comunicar el

N°	Actividad	Responsables	Fecha estimada de ejecución
			proceder del Ministerio para resolver lo estipulado.
16	Solicitar de forma oficiosa a los Directores de División y/o Jefatura inmediata de cada funcionaria, que manifieste su anuencia a la elección de la persona servidora o bien que motiven y razonen si se oponen al nombramiento en propiedad del servidor.	DGIRH Directores de División y Jefaturas	II Trimestre 2024
17	Comprobación de idoneidad de los oferentes: a. Conformación de la comisión de evaluación temporal. b. Aplicación de Pruebas de Conocimiento específico. c. Aplicación Pruebas de competencias específicas. d. Aplicación de Pruebas Psicométricas, en dos vías: Título I: Pruebas de idoneidad de DGSC. Artículo 15: a cargo del MOPT.	DGSC Gestión de Empleo	II Trimestre y III trimestre del 2024
18	Emisión de Resultados	DGIRH	III trimestre 2024
19	Rekursiva	DGIRH y Jerarca agota la vía administrativa	III trimestre 2024
20	Aplicación de movimientos	DGRIH	IV Trimestre del 2024
21	Periodo de prueba	DGIRH	IV Trimestre del 2024
22	Informe final	DGIRH	IV Trimestre del 2024

6. Personas funcionarias interinas que satisfacen los supuestos del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, la DG-RES-88-2023 y DG-CIR-9-2024, de fecha 29 de febrero del 2024

De conformidad con lo normado y el primer análisis efectuado por la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, cuenta con la información correspondiente a las personas servidoras que satisfacen los supuestos a saber: nombre completo de la persona funcionaria a



Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos

nombrar, cédula identidad, clase, especialidad, subespecialidad, número de plaza, tiempo de antigüedad en la plaza vacante de forma ininterrumpida, número de pedimento y la debida justificación de la continuidad laboral en los casos que lo amerite. Se anexa lista preliminar.

7. Conclusiva

Es importante mencionar, que, de conformidad con la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, N° 8968 del 7 de julio de 2011 y su reglamento, la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos es la responsable de la custodia de la información de las personas incluidas en los planes de empleo público y la misma no podrá ser utilizada para ningún otro fin.

- **Emisión de Comunicados de Nombramiento en Propiedad y aplicación de movimientos de personal:** La Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, procederá a la notificación de los comunicados de nombramiento en propiedad a cada servidor que se encuentra beneficiado con la aplicación de la presente normativa.
- **Periodo de Prueba:** de conformidad con el Artículo 11, de la DG-RES-88-2023, las personas funcionarias interinas que sean beneficiadas con la implementación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, quedarán sujetas al periodo de prueba, establecido en los artículos 30 y 31 del Estatuto de Servicio Civil y 19 de su Reglamento.

Finalmente, se hace constar que el presente plan nombramiento de plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario, fue elaborado por la Dirección de Gestión institucional de Recursos Humanos del Ministerios de Obras Públicas y Transportes y que el mismo es avalado por el máximo Jerarca Institucional; se presenta al Despacho de la Dirección General de Servicio Civil, al correo electrónico despacho@dgsc.go.cr, a más tardar al 10 de marzo del 2024, de conformidad con lo establecido en Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, con el propósito de que esta los publique en la Plataforma Integrada de Empleo Público.