



MINISTERIO DE
OBRAS PÚBLICAS
Y TRANSPORTES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

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

2025

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

MOPT DVA-DGIRH-GE-2025-467



Índice

Tabla de contenido

I.	Presentación.	1
II.	Objetivo General.	1
III.	Antecedentes.....	1
IV.	Marco Normativo.....	7
V.	Situación de los puestos afectos	9
VI.	Enlace institucional.....	9
VII.	Cumplimiento requisitos personas funcionarias interinas RP.....	10
VIII.	Aplicación de Fase de Idoneidad	12
IX.	Recursos Humanos y Materiales	14
X.	Recursiva	14
XI.	Aplicación Nombramientos en propiedad y Periodo de Prueba	15
XII.	Informe Final.....	15
XIII.	Cronograma	15



PABLO JOSUE CAMACHO SALAZAR (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-02-0612-0457.
Fecha declarada: 29/08/2025 03:37:52 p. m.

VB° Despacho del Ministro
Pablo Camacho Salazar
Ministro a.i.

OSWALDO MIRANDA VIQUEZ (FIRMA)
Firmado digitalmente por
OSWALDO MIRANDA VIQUEZ
(FIRMA)
Fecha: 2025.08.29 14:13:16 -06'00'

Señor Oswaldo Miranda Víquez
Director, Dirección General de la Policía de Tránsito

CHRISTIAN ALONSO MENDEZ BLANCO (FIRMA)
Firmado digitalmente por
CHRISTIAN ALONSO MENDEZ
BLANCO (FIRMA)
Fecha: 2025.08.29 13:18:21 -06'00'

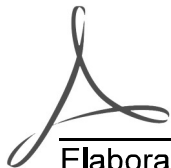
Aprobado por: Christian Méndez Blanco
Director, Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos

OLGA LIDIA ORTEGA ROMERO (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-0943-0125.
Fecha declarada: 29/08/2025 01:07:47 p. m.
Esta es una representación gráfica únicamente,
verifique la validez de la firma.

Aprobado por: Señora Olga Ortega Romero
Subdirectora, Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos

WENDY PEREZ ROJAS (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1135-0808.
Fecha declarada: 29/08/2025 12:31:11 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE

Revisado por:
Señora Wendy Pérez Rojas
Jefe, Departamento de Gestión de Empleo



KARINA MARCELA ALVARADO ROJAS (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1220-0449.
Fecha declarada: 29/08/2025 12:59:27 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE

Elaborado por: Señora Karina Alvarado Rojas
Coordinadora del Proceso de Reclutamiento
Departamento de Gestión de Empleo



I. Presentación.

El Departamento de Gestión de Empleo perteneciente a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, presenta el “*Plan para el nombramiento en propiedad de las plazas interinas vacantes dentro del Régimen Policial del Tránsito*”, de conformidad con lo establecido en el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público N°10159, de fecha 10 de marzo del 2023 y la DG-RES-88-2023, de fecha 07 de julio del 2023, la cual rige como norma supletoria en estos casos.

II. Objetivo General.

Desarrollar un plan para el nombramiento en propiedad de las plazas interinas vacantes dentro del Régimen Policial de Tránsito, ocupadas por personas servidoras que cumplen con los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

III. Antecedentes.

1. 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 del régimen policial, 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.

2. 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. 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”.

3. Que, la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, sometió a criterio de la Dirección de Asesoría Jurídica de este Ministerio, mediante oficio No. DVA-DGIRH-GE-2024-0468 de fecha 10 de diciembre de 2024, consulta vinculante a la aplicación del transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, en el Régimen Policial de Tránsito.

4. Que, mediante oficio DAJ-2025-0019 del 06 de enero del año en curso, la Dirección de Asesoría Jurídica del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, indica:

“(...) tanto el Transitorio IX de la Ley No. 10159 “Ley Marco de Empleo Público”, como el artículo 68 de la Convención Colectiva de Trabajo el MOPT, no son de aplicación para los funcionarios cubiertos por el Régimen Policial y más bien están dirigidos a los servidores cubiertos por el Régimen del Servicio Civil”.

5. Que, el Consejo de Personal con oficio No. DOF-CP-SE-2025-011(EF) de fecha 17 de enero del 2025, solicitó a la Dirección de Asesoría Jurídica:

“(...) reconsiderar dicho criterio, debido a que, los ordinales 2 y 13 de la Ley No. 10159 “Ley Marco de Empleo Público”, indican claramente que esta norma es aplicable a los funcionarios del Poder ejecutivo, entre ellos, “(...) las personas servidoras públicas que se desempeñen en funciones policiales”.

6. Que mediante oficio No. DM-2025-0380 de fecha 25 de febrero de 2025, el Despacho del señor Ministro Efraim Zeledón



Leiva, determinó procedente remitir la consulta planteada a la Procuraduría General de la República, para así contar con un criterio vinculante sobre el tema. La consulta por realizar se materializó con el instrumento No. CARTA-MOPT-DM-2025-0536 del 12 de marzo de 2025, dirigida a la Procuraduría General de la República.

7. Que mediante el criterio PGR-C-078-2025, de fecha 21 de abril de 2025, suscrito por el MSc. Luis Guillermo Bonilla Herrera, Procurador Adjunto Dirección de la Función Pública, se concluye que:

“Por su contenido específico –su literalidad– y su debida articulación con su reglamentación–Decreto Ejecutivo No. 43952–, el Transitorio IX de la LMEP es una norma transitoria impropia o material, de carácter general que, sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, prevé la elaboración de un plan para la convocatoria de procesos selectivos excepcionales de selección para promoción interna, que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas vacantes ocupadas provisionalmente por servidores interinos, que aplica a todos los órganos y entes públicos contemplados en el ámbito de aplicación de dicha Ley, incluidas las fuerzas de policía que componen la denominada Fuerza Pública adscrita o que depende del Poder Ejecutivo –artículos 12 y 140, inciso 16) de la Constitución Política y 6 de la Ley General de Policía (LGP) No. 7410”.

8. Que mediante el oficio CARTA-MOPT-DAJ-2025-1711, de fecha 24 de abril del 2025, suscrito por el señor Pablo Zeledón Quesada, Director a.i Dirección Jurídica se comunica a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, el criterio PGR-C-078-2025, vertido por la Procuraduría General de la República, para tomar las medidas que correspondan.



9. Que la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, procede una vez aclarados y emitidos los criterios jurídicos citados anteriormente, con la elaboración del presente *“Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Policial en aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público”*. El cual se remite para la debida aprobación del Director General de la Policía de Tránsito, el Consejo de Personal y el señor Ministro.

IV. Marco Normativo

1. La Constitución Política en los numerales 191 y 192.
2. 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.
3. 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.
4. Artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público, el cual establece como un mecanismo de promoción interna, la 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 el presente plan.



5. Conforme al criterio PGR-C-078-2025, de fecha 21 de abril de 2025, suscrito por el Msc. Luis Guillermo Bonilla Herrera, Procurador Adjunto Dirección de la Función Pública: *“(...) para la correcta y oportuna implementación de la LMEP, las entidades y órganos del Sector Público cubiertas por su ámbito, aunque no pertenezcan al régimen de Servicio Civil, pueden aplicar de manera análoga y supletoria el **Estatuto de Servicio Civil, sus Reglamentos, y la normativa que emita la DGSC, por ser este el Rector Técnico en materia de empleo público, ante ausencia de norma en materia de las relaciones de empleo público o mixto. Asimismo, pueden aplicar de manera análoga y supletoria la Resolución No. DG-RES-88-2023 y la Circular No. DG-CIR-9-2024, ambos de la misma Dirección General, para la elaboración del plan al que alude el Transitorio IX**”.*
6. El MIDEPLAN como rector político en materia de empleo público y conociendo en esta ocasión el criterio vinculante del órgano procurador del Estado, indica: *“debemos resaltar una vez más, que el Transitorio IX, así como de los artículos 2 inciso a) y 13 inciso c) de la LMEP, se desprende con toda claridad que, dicho Transitorio IX de la Ley N° 10159, sí resulta de aplicación para la familia contemplada en el inciso c) del artículo 13 de dicha Ley, sea, la de las personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales”, tomado del oficio CARTA-MIDEPLAN-DM-0357-2025, de fecha 08 de mayo del 2025, suscrito por Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, Ministra de Planificación Nacional y Política Económica.*
- Aunado a lo anterior, MIDEPLAN, agrega que la administración deberá establecer las herramientas técnicas necesarias para lograr acreditar al personal por nombrar, lo cual deberá incluir los elementos que se estimen necesarios.
7. Resolución DG-RES-88-2023, de fecha 07 de julio del 2023 y la Circular No. DG-CIR-9-2024, emitidos por la



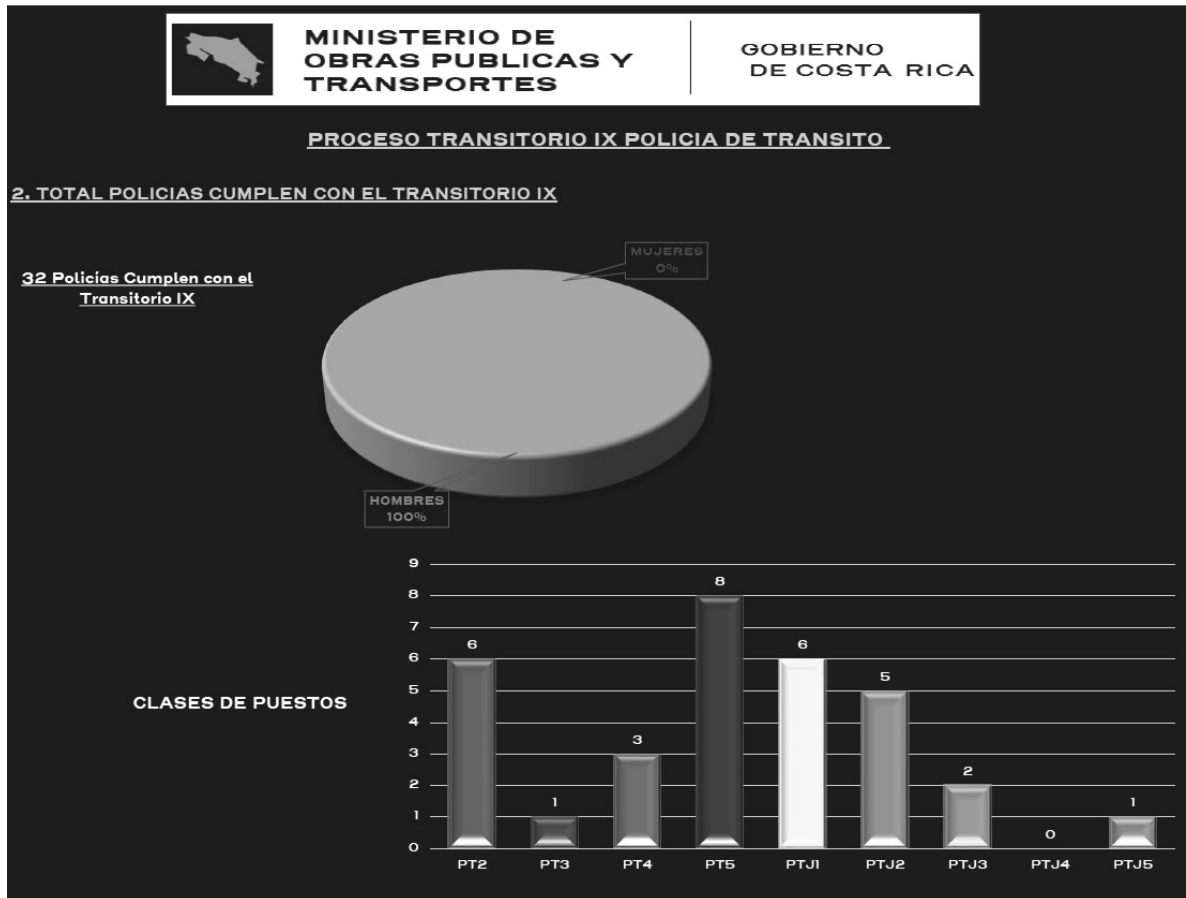
Dirección General del Servicio Civil, como norma supletoria para estos casos.

V. Situación de los puestos afectados.

El Departamento de Gestión de Empleo, estima que se tramitarán treinta y dos nombramientos en propiedad, en los puestos vacantes que se encuentren interinos dentro del Régimen Policial de Tránsito, y que estén ocupadas por personas servidoras que cumplen con los requisitos establecidos en la normativa supracitada.

A continuación, se describen la cantidad de plazas y sus respectivas clases de puesto en las que se prevé se tramiten los nombramientos en propiedad:

Clase de puesto	Cantidad
Policía de Tránsito 2	6
Policía de Tránsito 3	1
Policía de Tránsito 4	3
Policía de Tránsito 5	8
Policía de Tránsito Jefe 1	6
Policía de Tránsito Jefe 2	5
Policía de Tránsito Jefe 3	2
Policía de Tránsito Jefe 5	1
Total	32



Para ello se realiza la respectiva revisión en el Sistema de Integrado de Recursos Humanos (Integra) de los puestos del Régimen Policial que se encuentran en condición vacante, ocupados por una persona funcionaria en condición interina con al menos dos años o más en 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 y conforme a lo normado en la DG-RES-88-2023.



Es importante aclarar, que el concepto de vacante responde a aquel puesto en el cual no hay una persona funcionaria nombrada en propiedad para el ejercicio del cargo.

Así mismo, 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, tanto la Dirección de Gestión institucional de Recursos Humanos, la Dirección General de la Policía de Tránsito y el Consejo de Personal, son los entes responsables 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.

VI. Enlace institucional.

Con el propósito de mantener un canal oficial para la atención de consultas y comunicación con los servidores del cuerpo policial del tránsito, se ha establecido el correo: reclutamiento.policia@mopt.go.cr

VII. Cumplimiento de requisitos de las personas funcionarias interinas del Régimen Policial del Tránsito.

La Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, como ente técnico, es la encargada de certificar el cumplimiento de requisitos académicos, de experiencia y legales de las personas funcionarias del Régimen Policial afectas a la aplicación de este plan según la clase de puesto y cargo que ocupan.

Según lo establecido en la DG-RES-88-2023 y en la normativa vinculante son los siguientes:

- 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.

c) Poseer idoneidad comprobada mediante los mecanismos técnicos y legales dispuestos para tal fin.

d) En caso de que la jefatura inmediata se oponga al nombramiento en propiedad, deberá motivar y razonar dicha oposición.

El plan únicamente aplicará a las personas funcionarias que reúnan los supuestos anteriormente establecidos en los puntos a, b, c y d del presente apartado.

Ahora bien, para efectos de interpretación del inciso a), 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.”

La Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, 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 y del cargo correspondiente.

Aunado a lo anterior, se deberá certificar que las personas funcionarias interinas que se nombrarán en propiedad, cumplen con el requisito de idoneidad comprobada.



Para tal efecto se deberá realizar las consultas respectivas en el registro de inelegibles, así como verificar la hoja de delincuencia, u otras investigaciones disciplinarias que se estimen pertinentes ante el Consejo de Personal. Así mismo, aplicar la fase de idoneidad respectiva.

Como complemento a lo anterior, con el fin de documentar la obtención del nombramiento en propiedad, se requerirá el reporte de las dos últimas evaluaciones del desempeño, dado que el proceso de evaluación del Desempeño, consiste en una medición periódica que valora el rendimiento de las personas servidoras públicas del régimen policial, proporcionando información valiosa para la comprobación de la idoneidad requerida.

De conformidad con lo anteriormente establecido, el Departamento de Gestión de Empleo, perteneciente a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, procede con lo correspondiente:

El Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, instruye a los órganos y entes públicos cubiertos por dicha normativa que, en atención a sus propias necesidades, elaboren de un plan para realizar los procedimientos necesarios que les permitan realizar nombramientos en propiedad en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes y exige como requisito ineludible, que la persona servidora pública ocupe la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años cumplidos a la fecha de entrada en rigor de la ley, es decir el 10 de marzo del 2023.

VIII. Aplicación de Fase de Idoneidad

El Reglamento de Organización y Servicio de la Policía de Tránsito, en el Artículo 2, señala la importancia de “...verificar que la persona reúna las condiciones físicas, morales,



psicológicas y cualquier otra condición para el desempeño exitoso del cargo”

Teniendo en cuenta que para el rol policial es indispensable que las personas “....dispongan de estabilidad psicológica y que actúen con actitudes positivas hacia la sociedad y hacia su propio quehacer, que les permita de este modo afrontar situaciones emocionales o de riesgo con las mejores tomas de decisión posibles” (Yague (1994) citado por Morales–Manrique y Valderrama–Zurián (2012)).

Que el equilibrio emocional es fundamental “en la mayoría de veces en que se tiene que usar el arma (excepto en entrenamientos) se trata de situaciones de enorme carga emocional y de tensión (peligro, amenazas, insultos, etc.)” (Andrés–Pueyo (2004))

Y sobre la impulsividad, Riaño–Hernández, Guillen y Buela–Casal (2015) citados por García (2019), refieren que se asocia con problemas de conducta, dificultades cognitivas, agresión y riesgo suicida, y también perfiles psicométricos que denotan sobre control pueden asociarse con conductas problemáticas en el ejercicio de la función policial. Sobre este balance, Andrés–Pueyo (2004) aclara que la labor policial requiere un adecuado equilibrio entre la impulsividad y la reflexividad según las demandas situacionales.

Por lo anterior, se aplicarán pruebas psicométricas, las cuales cuentan con dos escalas de validez para controlar la manipulación de la imagen y la deseabilidad social del examinando, así como un Índice de patología general (IPG) que resume el grado de afectación del sujeto.

Esta prueba será aplicada y calificada por profesionales en psicología y se aplicará la tabla de valoración previamente construida.

Las variables básicas a evaluar son desajuste, descontrol e inestabilidad. Estos factores estarán divididos entre 3 y 4



variables cada una y se emitirá un resultado global de la evaluación.

En el caso de que, con la prueba propuesta, el oferente no alcance los parámetros establecidos como satisfactorios, utilizarán otros instrumentos de evaluación, a fin de complementar lo aplicado y que el criterio sea más robusto, antes de emitir un resultado final.

Lo anterior está sustentado en Código de Ética y Deontología del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica. CAPÍTULO III, De las técnicas y los instrumentos de evaluación psicológica, Artículo 28:

“La persona colegiada deberá considerar que los instrumentos y técnicas de evaluación psicológica son herramientas auxiliares de trabajo que requieren de análisis e interpretación integral, según las necesidades, y que por sí solas no bastan para formular un diagnóstico o sustentar un criterio determinado en forma contundente. En el ámbito clínico, no se podrá realizar diagnósticos o evaluaciones basados, únicamente, en un instrumento o técnica”.

IX. Recursos Humanos y Materiales.

Se requieren dos profesionales analistas del Departamento de Gestión de Empleo, para la aplicación del presente Plan. Los cuáles estarán a cargo de la coordinación de Reclutamiento, de la Jefatura del Departamento de Gestión de Empleo y del Director de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

Además, se requiere el apoyo de tres profesionales en psicología del Departamento de Salud Ocupacional y Consultorios Médicos, para llevar a cabo la aplicación de idoneidad.



Insumos y materiales de oficina: folders, lapiceros, hojas blancas, controles de asistencia, pruebas psicométricas y equipos informáticos.

X. Recursiva:

Según la DG-RES-88-2023, Artículo 8. La fase recursiva dará inicio 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 hábiles. El recurso de revocatoria ante la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos y el de apelación ante el Jerarca Institucional o ante quien este designe, quien dará por agotada la vía administrativa.

XI. Aplicación de Nombramientos en propiedad y Periodo de Prueba.

Conforme a la DG-RES-88-2023, Artículo 11. A 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 por la normativa que rige al cuerpo policial del tránsito.

XII. Informe Final

La Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, mediante su ente técnico el Departamento de Gestión de Empleo, entregaran al Ministro de Obras Públicas y Transportes un informe técnico, el cual detallará el resultado de la ejecución del plan, con el fin de hacer de conocimiento la promoción de la carrera policial de las personas funcionarias de esta cartera ministerial.



XIII. Cronograma.

Cronograma Implementación Transitorio IX LMEP RÉGIMEN POLICIAL			
	ACTIVIDAD	PLAZO MÁXIMO	RESPONSABLE
1.	ETAPA 1: Plan de Acción		
1.1	Revisión del personal policial que cumple con dos años ininterrumpidos en el puesto cumplidos al 10 de marzo del 2023.	26/06/2025-04/07/2025	Gestión de Empleo
1.2	Circular de conocimiento a la población institucional.	14/07/2025 al 18/07/2025	DGIRH-DGE
1.3	Elaboración del Plan de Acción para la aplicación del Transitorio IX en el Régimen Policial.	20/08/2025	Gestión de Empleo
1.4	Someter a aprobación del Consejo de Personal y aval del Ministro	20/08/2025-26-08-2025	Consejo de personal y Despacho del Ministro.
1.5	Publicación del Plan en la página web institucional y en el PIEP	28-08-2025	Gestión de Empleo
2.	ETAPA 2: Análisis de requisitos		
2.1	Confección de los oficios de consulta de anuencia a los jefes inmediatos. Firma de los oficios de anuencia y notificación a los jefes regionales. Notificar a las jefaturas inmediatas los oficios de consulta de la anuencia y Remisión de las Declaraciones Juradas y Formularios de Parentesco.	21/07/2025-22/08/2025	DGE-DGIRH
2.2	Solicitar a la Unidad de Gestión del Rendimiento las últimas dos evaluaciones del desempeño	21/07/2025-22/08/2025	Gestión de Empleo
2.3	Solicitar certificación al Consejo de Personal el listado de sanciones en firme y que se han aplicado.		DGE-Consejo de Personal
2.4	Solicitar certificación al Consejo de Transporte Público que haga constar que los servidores no cuentan con concesiones de Transporte Público.		DGE-CTP
2.6	Evaluación de los requisitos (Oficio de anuencia de la Jefatura inmediata, dos últimas evaluaciones del Desempeño, verificación de requisitos académicos, de experiencia y legales) Cantidad estimada 35 estudios.	25/08/2025 al 14/09/2025	Gestión de Empleo
3.	ETAPA 3 EVALUACIÓN DE IDONEIDAD PARA EL PUESTO		
3.1	Aplicación de Pruebas de idoneidad para el puesto	16/09/2025 al 16/10/2025	DGRIH
4.	ETAPA 4 COMUNICACIÓN DE RESULTADOS Y RECURSIVA		
4.1	La DGIRH remite el oficio solicitando validación y aprobación del Consejo de Personal para que tomen el acuerdo en firme y aval del señor Ministro.	17/10/2025	Despacho del Ministro
4.2	Comunicados de nombramientos en propiedad en dos grupos conforme a coordinación previa con Servicios de Personal.	20/10/2025 al 25/10/2025	Gestión de Empleo
4.3	Confección de comunicados con resultados de No Reúne Requisitos o Reúne	20/10/2025 al 21/10/2025	DGE-DGIRH
4.4	Notificación	21/10/2025	Gestión de Empleo
4.5	Vencimiento del plazo de recursiva	22-10-2025 al 24-10-2025	DGIRH-Gestión de Empleo
4.6	Comunicados de atención de recursiva	27-10-2025 al 31-10-2025	Gestión de Empleo
5.	ETAPA 4 NOMBRAMIENTOS E INCLUSIÓN A INTEGRA		
5.1	Nombramiento del Primer grupo	01/11/2025	Gestión Empleo /DGPT
5.2	Nombramiento del Segundo grupo	16/11/2025	Gestión Empleo /DGPT