

RESOLUCION DG-037-2021

DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL.- San José a las catorce horas del cinco de agosto de dos mil veintiuno.

CONSIDERANDO:

1. Que el artículo 191 de la Constitución Política dispone que un Estatuto de Servicio Civil, será el cuerpo jurídico que regula las relaciones entre el Estado y las personas servidoras, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración pública.
2. Que para dar cumplimiento a este mandato constitucional, se constituye a la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) como un órgano desconcentrado en grado máximo, a la cual el Estatuto de Servicio Civil le otorga competencias propias en materia de clasificación, selección y valoración del empleo público.
3. Que siendo la Dirección General de Servicio Civil titular de competencias propias en estas materias, de acuerdo con lo que dispone el artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil, es el único órgano dentro del Poder Ejecutivo que debe seleccionar, valorar y clasificar los puestos dentro del Régimen de Servicio Civil.
4. Que el establecimiento de una cuota reservada de empleo no impide el derecho de las personas con discapacidad a participar en condiciones de igualdad en todos los concursos que estimen oportunos. Esto con fundamento en la Constitución Política de la República, en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Convención Americana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la cual señala que “la distinción o preferencia no limita en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia.”
5. Que la Ley n° 7600 de 2 de mayo de 1996, denominada Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, y su Reglamento Decreto Ejecutivo 26831-MP de 23 de marzo de 1998, y sus reformas, legitiman la adopción de medidas para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, que tiendan a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones de exclusión.
6. Que la Ley 8862 del 16 de setiembre de 2010, denominada Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, y su Reglamento Decreto Ejecutivo 36462 del 02 de febrero de 2011, ordenan a los Poderes del

5 de agosto de 2021

R-DG-037-2021

Página 2 de 9

Estado reservar cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes. No obstante, análisis recientes determinan que diversas instituciones del Régimen todavía incumplen parcial o totalmente con esta Ley.

7. Que es necesario establecer una política que se adapte al contexto del Estado actual, y que promueva el empleo de las personas con discapacidad basada en el principio de la igualdad de oportunidades y que todas las medidas afirmativas que se realicen para cumplir con este objetivo estén debidamente fundamentadas.
8. Que se hace imperativo para cumplir con el bloque de legalidad, emitir un cuerpo de normas actualizado que regule el efectivo cumplimiento de la reserva de cuotas para personas con discapacidad, de forma tal que haya una persona oferente para ocupar puestos que corresponden a todos los títulos que integran el Estatuto de Servicio Civil, y que esta persona no sea sujeta de discriminación, disponiendo de los servicios de apoyo y ayudas técnicas requeridas durante todas las fases del reclutamiento, además, oriente a la administración pública sobre los procedimientos adecuados.
9. Que mediante Resolución DG-107-2020 de las diez horas del veintidós de diciembre del dos mil veinte, la Dirección General de Servicio Civil establece las regulaciones para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad al amparo del Régimen de Servicio Civil.
10. Que en aras de proteger los principios de razonabilidad y seguridad jurídica, además del mejoramiento continuo y actualización de los procedimientos que dicta la Dirección General de Servicio Civil, se ha considerado necesario emitir una nueva resolución que sea concordante con el reciente Decreto Ejecutivo N° 43024-MP-MTSS, que actualiza el Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862.
11. Que la Asesoría Legal y de Derechos Humanos del Director General de Servicio Civil, han revisado el texto de la presente resolución, determinando que el mismo se encuentra ajustado a la normativa legal vigente en la materia.

5 de agosto de 2021

R-DG-037-2021

Página 3 de 9

Por tanto,

EL DIRECTOR GENERAL DE SERVICIO CIVIL

Con fundamento en lo establecido en los artículos 13, 21 y 34 del Estatuto de Servicio Civil; y artículo 4, incisos c) y e), y artículo 21 de su Reglamento

RESUELVE:

CAPITULO I

OBJETIVO

Artículo 1º.- La presente Resolución tiene como objetivo definir las pautas a seguir en el reclutamiento y selección de personas con discapacidad, que permitan atender lo ordenado mediante la Ley 8862 del 16 de setiembre de 2010 y su Reglamento, respecto a reservar cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes en las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil.

Artículo 2º.- Para tramitar un pedimento de personal bajo los lineamientos aquí establecidos, la institución respectiva debe haber seleccionado previamente el puesto en reserva. La institución respectiva determinará la forma de llenar el puesto vacante, ya sea por ascenso, traslado directo, concurso interno o nómina externa. El pedimento o pedimentos de personal debe(n) ser registrado(s) en el sistema automatizado que defina la Dirección General de Servicio Civil.

CAPITULO II

La Selección de Personal para puestos reservados.

Artículo 3º.- Cuando se decida ocupar la (s) plaza (s) vacante (s), por nómina externa, la DGSC previa solicitud de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) mediante el sistema informático aplicable, remitirá nóminas de acuerdo con la clase(s) y especialidad (es) que se encuentren en los registros de elegibles, de conformidad con el pedimento de personal. Asimismo, el Área de Reclutamiento y Selección de Personal adicionará al envío de la nómina actualizada, la boleta de funcionalidad, con la finalidad de que las ORH tomen en consideración dicha información para el momento de la entrevista.

5 de agosto de 2021

R-DG-037-2021

Página 4 de 9

La nómina integrada sólo por personas con discapacidad se podrá conformar a partir de una persona oferente, de no existir más personas en el Registro de Elegibles.

La nómina estará sujeta a realización de pruebas específicas de conocimiento y, de estimarse necesario, entrevistas, por parte de la Oficina de Recursos Humanos, por lo que en este aspecto se debe aplicar la Resolución No. DG-R-038-2021 y sus reformas.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe considerar el criterio técnico de la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad de cada institución, según se trate de las diferentes discapacidades según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y la salud (CIF), tomando en cuenta los niveles de funcionamiento de la persona en el momento en que se presente la nómina (externa y concurso interno).

Tratándose de plazas reservadas, no será válida la devolución de nóminas sin nombramiento, aún si sólo una persona aprueba el proceso de pruebas específicas y entrevistas.

Artículo 4º.- En caso de que los registros respectivos carezcan de personas oferentes, el Área de Reclutamiento y Selección de Personal de la DGSC enviará un listado de las personas oferentes del Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP), según Clase, Especialidad y Subespecialidad de interés, y que hayan declarado tener alguna condición de discapacidad.

Debido a que, en el caso citado en el párrafo anterior, la información registrada por las personas que conforman este listado aún no ha sido corroborada por el Área de Reclutamiento y Selección de Personal, corresponderá a la Oficina de Recursos Humanos de la institución solicitante verificar la Certificación de Discapacidad, la Boleta de Funcionalidad, y los demás requisitos de la clase de puesto, de previo a considerar a estas personas para realizar cualquier nombramiento interino de primer ingreso.

Cuando una persona ingresa sin estar en el registro de elegibles, y no cuenta con la Certificación de Discapacidad emitida por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis), en los términos establecidos por el Servicio de Certificación de la Discapacidad (SECDIS, según decreto ejecutivo nº 40727-MP-MTSS), en el momento de la verificación de requisitos, para efectos del proceso de reclutamiento o en el caso de un eventual nombramiento interino, la persona podrá presentar dictamen

5 de agosto de 2021

R-DG-037-2021

Página 5 de 9

médico o epicrisis emitida por la Caja Costarricense del Seguro Social; esto no será un impedimento para continuar con el proceso que corresponda. No obstante, conforme a dicha disposición, la persona deberá presentar a la brevedad posible la certificación de discapacidad que emita el Conapdis.

Por tanto, en el caso de que una persona sea nombrada en un puesto que se ha reservado, para dar respuesta a lo establecido en la Ley 8862, es indispensable que presente, en el momento que le sea entregada, la Certificación emitida por el Servicio de Certificación de la Discapacidad del Conapdis. Para tal efecto, la institución dueña de la plaza vacante, solicitará a la persona oferente, la presentación de un documento donde la instancia encargada de entregar la certificación de discapacidad indique el plazo en el cual será entregada la documentación.

Si posterior al nombramiento el Servicio de Certificación de la Discapacidad del Conapdis concluye que la persona funcionaria no presenta discapacidad, corresponderá a la institución donde la persona se encuentra nombrada en una plaza reservada no prorrogar el nombramiento, previa comunicación de la no continuidad del mismo, sobre la cual la persona servidora podrá presentar recursos de revocatoria y apelación ante la Oficina de Recursos Humanos de la institución que gestionó el nombramiento.

A partir del 4 de junio del 2022, toda persona con discapacidad que desee ocupar una plaza reservada de conformidad con la Ley nº 8862 y su Reglamento, deberá presentar la certificación de la condición de discapacidad emitida por el Servicio de Certificación de la Discapacidad del Conapdis, conforme con las disposiciones del decreto ejecutivo nº 40727-MP-MTSS.

Artículo 5º.- Si la DGSC determina la inexistencia de registros de elegibles o de personas con discapacidad incluidas en el RAP, lo comunicará a la Oficina de Recursos Humanos de la institución solicitante, y brindará el aval para realizar el nombramiento interino de una persona con discapacidad que deberá presentar la documentación que haga constar su situación de discapacidad conforme las disposiciones del artículo anterior, y cumplir a cabalidad los requisitos para la clase, especialidad y subespecialidad que se requiere contratar.

De previo a ser nombrada interinamente, la persona deberá registrar su oferta de servicios en el Reclutamiento Abierto y Permanente que se encuentra en el sitio web www.dgsc.go.cr.

5 de agosto de 2021

R-DG-037-2021

Página 6 de 9

CAPITULO III

Reclutamiento y selección de personal por concurso interno (PCD).

Artículo 6°.- Para la (s) plaza (s) vacante (s) que se decida ocupar por concurso interno, se deberán respetar estrictamente los lineamientos que se establecen en la Resolución DG-101-2020 o la normativa que se encuentre vigente, excepto por el hecho de que será obligatorio realizar el nombramiento aunque solo se presente una persona elegible que cumpla con los requisitos del puesto. y adaptar los plazos según el tipo de funcionamiento de la persona con discapacidad (CIF)

Artículo 7°.- Al elaborar la propuesta del concurso interno, se deberá precisar la dependencia, clase de puesto, especialidad, subespecialidad, jornadas, lugares de aceptación, ubicación geográfica, disponibilidad de giras, oportunidades de teletrabajo y demás detalles que ayuden a la persona oferente a conocer la naturaleza del puesto. En caso que sea necesario realizar ajustes a los predictores que lo ameriten como parte de los productos de apoyo estipulados, la ORH deberá coordinar lo pertinente con la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad de la institución dueña del concurso.

Artículo 8°.- Cuando se requieran ajustes en la evaluación de idoneidad de una persona participante en un concurso interno, será responsabilidad de cada Oficina de Recursos Humanos, remitir al Área de Reclutamiento y Selección de Personal de la DGSC, la información de cada persona oferente y los ajustes determinados por la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad de la institución, además de la certificación de discapacidad que corresponda según la normativa vigente y las disposiciones anteriormente descritas sobre esta materia, y la Boletade Funcionalidad.

Artículo 9°.- Las ORH deberán conformar los registros de elegibles que resulten del concurso interno, en orden descendente de calificación, según la clase de puesto, especialidad y subespecialidad, y deberán informar a la Dirección General de Servicio Civil sobre el proceso de resolución de nóminas, al Área de Gestión de Recursos Humanos, o al Área de Carrera Docente si corresponden a puestos del Título II del Estatuto de Servicio Civil.

Artículo 10°.- Si efectuado el concurso interno, no se logra generar registros de elegibles, la Oficina de Recursos Humanos deberá atender el

5 de agosto de 2021

R-DG-037-2021

Página 7 de 9

procedimiento señalado en el capítulo II de este documento, previa modificación del tipo de resolución en el pedimento de personal, para cambiarla de concurso interno a nómina externa.

CAPITULO IV

Reclutamiento y Selección de Personal artículo 15 RESC.

Artículo 11°.- Las Oficinas de Recursos Humanos de cada ministerio o entidad adscrita al Régimen de Servicio Civil, atenderán las vacantes de los puestos que por la naturaleza de sus funciones requieren destreza manual, fuerza física o el dominio de un oficio, de conformidad con el párrafo 6, artículo 15 Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

Este proceso debe realizarse conforme a las normas de la presente resolución y la resolución DG-101-2020 sobre concursos internos, o cualquier normativa en la materia vigente en el momento.

Artículo 12°.- Las Comisiones Especializadas de Empleo y Discapacidad de cada Institución determinarán los productos y servicios de apoyo que se necesiten en el proceso de reclutamiento y selección para cada persona oferente, de los puestos que por la naturaleza de sus funciones requieren destreza manual, fuerza física o el dominio de un oficio, con el fin de valorar su idoneidad. Para tal efecto, las personas que conforman estas comisiones en cada institución, pueden contar con la asesoría de la Comisión Técnica de Estudio de Ofertas de Servicio para las Personas con Discapacidad de la DGSC, previo criterio de las primeras.

CAPITULO V

Generalidades

Artículo 13°.- CONAPDIS es el único ente certificador de condición de discapacidad, de acuerdo con lo establecido en el Decreto N° 40727-MP-MTSS, publicado en la Gaceta No. 232 del 7 de diciembre de 2017.

Transitorio. Tómese nota a lo indicado en el Transitorio III, del Decreto Ejecutivo N° 43024-MP-MTSS, el cual señala:

5 de agosto de 2021

R-DG-037-2021

Página 8 de 9

“Las personas podrán presentar dictamen o epicrisis de la Caja Costarricense de Seguro Social que haga constar la(s) deficiencia(s) de la persona, para participar en los concursos o conformación de registros que hayan iniciado con fecha anterior a la entrada en vigencia de esta reforma, así como para los que se realicen hasta un año a partir de esa misma fecha. Al cumplirse un año de la entrada en vigencia de esta reforma, será obligatorio presentar la certificación a la que refiere el inciso p) del artículo I del Decreto Ejecutivo N° 43024-MP-MTSS”.

Artículo 14°. - Los puestos en reserva para personas con discapacidad son exclusivos para estas personas y no pueden ser aceptados a concurso quienes no presenten dicha condición o no aporten certificación que lo indique (CCSS o CONAPDIS).

Artículo 15°. Los puestos que se reserven, deben ser geográficamente accesibles y acordes a la inclusión y no discriminación de las personas con discapacidad para promover la inserción laboral. De igual manera, deben reservarse en todos los estratos existentes (operativo, calificado, técnicos, profesionales y gerenciales)

Artículo 16°. - Las instituciones que por norma expresa utilicen de manera prioritaria la vía de concurso interno, en el nombramiento de personas con discapacidad, deben dar prioridad a su registro de elegibles interno. De no contar con registro al respecto o estar agotado, se procederá conforme con el Capítulo II de esta Resolución.

La Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad, en coordinación con las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) de cada institución, deberán recomendar lo referente a la accesibilidad y adaptabilidad de las diferentes etapas del proceso concursal de manera que dichos procesos no resulten excluyentes o discriminatorios para este grupo de población, dentro del Régimen de Servicio Civil.

Artículo 17°. - Todos los procesos de reclutamiento, selección, evaluación, contratación y períodos de prueba, deben ser accesibles a los requerimientos particulares de cada persona con discapacidad. Para ello, se deberán realizar todas las adecuaciones y los ajustes que sean necesarios, situación que deberá ser acatada por las distintas Oficinas de Recursos Humanos.

5 de agosto de 2021

R-DG-037-2021

Página 9 de 9

Artículo 18°.- En caso de ascenso, movimiento de cualquier tipo o traslado directo de una persona con discapacidad, el puesto desocupado se mantendrá como puesto reservado.

Artículo 19°.- El puesto al que la persona con discapacidad se traslada o asciende, no requiere ser reservado por la Ley 8862. Esta población puede aplicar si reúne los requisitos de idoneidad, bajo los principios de igualdad y no discriminación. En caso de ser aplicables al nuevo puesto, los ajustes que en algún momento se le asignaron a las personas con discapacidad funcionarias deben mantenerse y adaptarse al nuevo puesto. La persona con discapacidad no deber ser limitada a aplicar sólo a puestos reservados, sino a cualquier puesto que cumpla con los requisitos.

Artículo 20°.- Los Ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, deberán reportar a la DGSC, al Área de Reclutamiento y Selección de Personal, o al Área de Carrera Docente si corresponden a puestos del Título II del Estatuto de Servicio Civil, cada seis meses, contados a partir de la vigencia de la presente Resolución, la cantidad de plazas que hayan sido llenadas con personas con discapacidad.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Artículo 21°.- Se deroga la resolución DG-107-2020 y cualquier disposición de la DGSC que se le oponga en materia de contratación de personas con discapacidad.

Artículo 22°.- Rige a partir de su publicación.

DIRECCIÓN GENERAL

Alfredo Hasbum Camacho
DIRECTOR GENERAL

AHC/MTA/MSS