

PODER EJECUTIVO

MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLITICA ECONOMICA DIRECTRIZ MINISTERIAL 006-2025-PLAN

LA MINISTRA DEL MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLITICA ECONOMICA

Con fundamento en los Artículos 140 incisos 1), 2), 3) 8 y 192 de la Constitución Política de Costa Rica de 7 de noviembre de 1949; Artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública 2166 de 9 de octubre de 1957; Artículos 25 inciso 1), 27 inciso 1) y 28 inciso 2), acápites a) y b) de la Ley General de la Administración Pública, Ley N°6227 de 2 de mayo de 1978; Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635 de 3 de diciembre de 2018; Artículo 15 inciso j) de la Ley Marco de Empleo Público 10.159 de 8 de marzo de 2022; Artículo 21 bis del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo 43.952-PLAN de 28 de febrero de 2023, Artículos 1), 2) y 3) de la Ley Acciones Afirmativas a favor de las personas Afrodescendientes" 10.120 de 2 de febrero de 2022.

Considerando:

I. – Que la Carta Magna en su numeral 1° dispone que Costa Rica es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural.

II. – Que la Ley Marco de Empleo Público 10.159 de 8 de marzo del 2022 entre sus postulados rectores que orienta que los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, así como de carrera administrativa delimitado en el numeral 15 inciso j), podrán contemplar criterios de territorialidad y origen étnico racial, de manera proporcional a los datos estadísticos oficiales definidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), correspondientes a la población afrodescendiente.

III. – Que el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público Decreto Ejecutivo 43.952-PLAN del 28 de febrero de 2023 dispone en el Artículo 21 bis que las instituciones, los órganos y entes bajo la rectoría de MIDEPLAN garantizarán la selección de al menos un siete por ciento (7%) de los puestos que anualmente obtengan condición de vacante, para ser nombradas personas afrodescendientes, siempre que exista oferta y registro de elegibles que lo conformen personas que hayan superado las pruebas técnicas selectivas, diseñadas para la comprobación de idoneidad.

IV. – Que la Ley Acciones Afirmativas a favor de las personas Afrodescendientes Ley 10.120 de 2 de febrero de 2022, en su numeral 3 determina como Acción afirmativa para el empleo que toda institución pública está obligada a destinar al menos un siete por ciento (7%) de los puestos de trabajo vacantes al año para que sean ocupados por las personas afrodescendientes.

V. – Siendo que Costa Rica ha sido signataria de Tratados Internacionales como el Convenio 169 de la Organización Internacional sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes 7316 de 3 de noviembre de 1992; la Declaración y el Programa de Acción de Durban de las Naciones Unidas, El Consenso de Montevideo, entre otros, en los cuales se incorpora elementos trascendentales para la implementación de políticas que garanticen el pleno ejercicio de los derechos humanos en temáticas tan relevantes de la población afrodescendiente, se debe reconocer especialmente en los procesos de reclutamiento y selección de personal, el derecho al auto reconocimiento Afrodescendiente de manera individual y colectiva.

VI. – En razón de lo descrito el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y la Dirección General de Servicio Civil revalidando el compromiso con la erradicación de todas las formas de discriminación que afectan a las personas afrodescendientes en Costa Rica, comprometida con las acciones afirmativas en el campo del empleo público emite los siguientes lineamientos generales de acatamiento obligatorio para las Instituciones públicas que conforman el Estado como patrono único.

Por tanto; emite la siguiente Directriz Ministerial:

Acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes para los procesos de reclutamiento y selección de personal de personas de nuevo ingreso y carrera administrativa para la Función Pública.

Artículo 1º – Toda institución pública está obligada a destinar al menos un siete por ciento (7%) de los puestos de trabajo vacantes al año para que sean ocupados por las personas afrodescendientes.

Artículo 2º – Los procesos de reclutamiento y selección se regirán bajo los principios de mérito, igualdad, transparencia, de acuerdo con los lineamientos establecidos tanto en la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento, así como en las regulaciones específicas del Régimen de Servicio Civil.

Artículo 3º – Todas las personas afrodescendientes que participen en los procesos de reclutamiento para plazas reservadas al amparo de la Ley N° 10120, deben cumplir con todos los requisitos legales y constitucionales determinados en cada proceso, superando las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal correspondiente.

Artículo 4º – Para nombrar en plazas reservadas al amparo de la Ley N° 10120 a personas no afrodescendientes, las instituciones deben documentar de forma fehaciente, que en el respectivo proceso de reclutamiento y selección se divulgó el porcentaje y que no hubo participación de las personas afrodescendientes o que los participantes no cumplen los requisitos exigidos para el puesto.

Artículo 5º – El mecanismo para el auto reconocimiento para estos procesos será por medio de declaración jurada rendida por la persona interesada en participar en un puesto reservado al amparo de la ley N° 10120. La declaración será otorgada ante funcionario público de la respectiva oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) o denominaciones homólogas de la institución donde ocurra la vacante, la Dirección General de Servicio Civil en los casos que corresponda, la cual no requiere que sea protocolarizada ni autenticada por un notario público.

La declaración jurada debe contener como mínimo la siguiente información:

- A. Nombre completo de la persona Afrodescendiente.
- B. Número de identificación.
- C. Estado civil.
- D. Domicilio.

E. Autopercepción de pertenencia afrodescendiente.

F. Indicar origen de la línea de descendencia (materno, paterno, ambas).

G. Ser advertido de las consecuencias legales en caso de cometer la falta de falso testimonio, esto de conformidad con las sanciones tanto en sede penal como administrativa.

Artículo 6º – Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) o sus denominadas homólogas, en coordinación con el máximo jerarca institucional de las respectivas instituciones, tendrán por objetivo primordial el velar por el efectivo cumplimiento de la Ley 10.120.

Artículo 7º – Responsabilidad de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) o denominaciones homólogas y Máximos Jerarcas Institucionales en los procesos de reserva de plazas de personas afrodescendientes:

a) La OGEREH o sus denominadas homólogas deberán realizar, un estudio anual que permita identificar las plazas vacantes que serán objeto de la reserva del 7%, para ser ocupadas por personas Afrodescendientes. Para ello, podrán consultar los registros de elegibles institucionales, así como las bases de datos de la Agencia Nacional de Empleo (ANE) y el Registro de Elegibles de la Dirección General de Servicio Civil, con el fin de poder identificar previamente la oferta de postulantes al amparo de la Ley 10.120 y reservar aquellas plazas vacantes cuyas clases de puestos presenten un mayor pronóstico de éxito para su resolución al estar disponibles. En aquellos casos en que la reserva del 7% sea inferior, deberá realizarse la reserva de al menos una plaza.

b) La OGEREH o sus denominadas homólogas deberán emitir las resoluciones administrativas de reserva de plazas que correspondan durante el año, las cuales serán firmadas por el jerarca institucional. Estas deberán ser publicadas en formatos accesibles en los medios oficiales e idóneos con los que cada institución cuente, en virtud del principio de transparencia.

Para el caso específico de las OGEREH bajo el Régimen de Servicio Civil, adicionalmente dentro de las responsabilidades, deben registrar la solicitud de reserva / liberación en el menú correspondiente en el sistema informático dispuesto para tal fin (SAGETH).

c) El máximo jerarca deberá velar por el efectivo cumplimiento del presente lineamiento y dar apertura y seguimiento a la contratación de las plazas vacantes para personas Afrodescendientes y su inserción en el ámbito laboral en condiciones óptimas.

d) Adicionalmente a la reserva de plazas vacantes bajo el amparo de la Ley 10.120, el máximo jerarca deberá velar porque se ejecuten acciones afirmativas en pro de los derechos humanos, trato igualitario y eliminación de todas las formas de violencia dentro de la institución bajo su cargo.

e) En caso de no contar con plazas vacantes la institución deberá documentar y justificar la imposibilidad de reservar las plazas. En la elaboración de los Planes de Empleo Público deberá constar la justificación razonada al respecto.

En caso de que no existieran personas candidatas para llenar los puestos reservados, estos puestos podrán ser retirados de la reserva y ser sustituidos por puestos de la misma clase u otra diferente, mediante resolución administrativa razonada que deberá ser publicada y comunicada a la Unidad de Empleo Público de MIDEPLAN, al correo electrónico: empleopublico@mideplan.go.cr

Artículo 8º – Las instituciones respectivas de la Administración Pública deben comunicar a más tardar el 15 diciembre de cada año dentro de los Planes de Empleo Público debidamente avalados por el Máximo Jerarca institucional, la planificación respecto a la reserva de plazas al amparo de la Ley 10.120 para el año siguiente, así mismo, informar sobre lo resuelto durante el año en curso en esta misma materia.

Lo anterior de conformidad con los Artículos 3 y 4 de la Directriz 026-PLAN de 27 de junio de 2023, publicada en el Diario Oficial La Gaceta 194 de 20 de octubre de 2023, para la elaboración de Planes de Empleo Público, así como de los Artículos 8 y 10 de la Directriz Ministerial 001-2024 PLAN de 13 de febrero de 2024, según el Alcance 39 a La Gaceta 36 de 26 de febrero de 2024, Metodología para la elaboración de un Plan de Empleo Público.

Artículo 9º – Todas las instituciones podrán reservar plazas bajo el amparo de la Ley 10.120 tanto en sus oficinas centrales como en sus oficinas o sedes regionales según la disponibilidad de plazas vacantes, procurando la paridad entre los diferentes estratos profesionales.

Artículo 10. – Cuando una persona ocupa una plaza reservada bajo el amparo de la Ley 10.120 para personas afrodescendientes y es ascendida o trasladada a otra plaza,

la plaza que deja continúa reservada y queda a criterio de la administración si reserva o no la nueva plaza que ocupará la persona. Se debe recordar que la reserva de plazas es una acción afirmativa que busca garantizar plazas para la población afrodescendiente, por tanto, incide en la plaza y debe mantenerse la reserva, salvo que la plaza quede vacante y se den las condiciones para cambiar el estado de la plaza, según el Artículo 7, inciso d) de este Decreto Ejecutivo.

Artículo 11. – Sanciones. Los funcionarios responsables de cumplir con las normativas generales que incumplan la disposición relativa al reclutamiento, selección y contratación de personal regulada en la presente, podrán ser sancionadas según la falta de deber de probidad en el desempeño de sus funciones determinadas en el presente decreto y de acuerdo con las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública en lo que corresponda.

Consideraciones Finales

Artículo 12. – Esta medida se aplicará por un plazo de diez años, contado a partir de la entrada en vigor de la Ley Acciones Afirmativas a favor de las personas Afrodescendientes” 10.120.

Artículo 13. – Las disposiciones no contempladas en el presente Decreto deberán remitirse ante la Dirección General de Servicio Civil, para su respectiva atención al ser este el ente técnico rector en material del manejo de personal estatal.

Artículo 14. – Para aquellos casos en que las personas sean candidatas y se postulen para participar de forma simultánea en la reserva de puestos tanto bajo el amparo de la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público 8862 de 16 de setiembre de 2010, como de la Ley 10.120 Acciones Afirmativas a favor de las Personas Afrodescendientes; estas únicamente podrán ser nombradas en un tipo de plaza reservada. Lo anterior no limitará la posibilidad de que la persona postulada pueda participar en cualquier otro tipo de concurso por una plaza dentro de la administración pública.

Artículo 15. – En lo que respecta a plazas reservadas bajo el amparo de la Ley 10.120, no se podrá nombrar a personas que no cumplan estrictamente con la condición de afrodescendencia y que, además, no superen satisfactoriamente el proceso concursal respectivo.

Artículo 16. – La presente Directriz rige a partir de su publicación.

Dado en el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, San José, Costa Rica, el día diecisiete de febrero de dos mil veinticinco.

La Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, Marta Eugenia Esquivel Rodríguez. – 1 vez. – O.C. 46101072. – Solicitud 573838. – (IN2025931629).

**DECLARACIÓN DE AUTO PERCEPCIÓN
DE PERTENENCIA AFRODESCENDIENTE**

Yo, _____, identificado(a) con el número _____, de estado civil _____, con domicilio en _____, bajo fe de juramento, declaro considerarme afrodescendiente y atribuirme esa calidad con base en mi percepción de pertenencia en materia de etnia/raza. La línea de mi descendencia afrodescendiente es _____ (materna, paterna o ambas).

El relevamiento de la pertenencia étnico racial es imprescindible para dar cumplimiento a la normativa nacional e internacional vigente respecto a la no discriminación. Esta información debe ser aportada por la persona, debido a que solo ella puede definir su pertenencia étnico racial.

Advertido de las penas con que la ley sanciona el falso testimonio tanto en sede penal como administrativa, rindo la presente declaración sobre autodeterminación para ser considerado (a) en el proceso de reclutamiento y selección respectivo.

Fecha: / / Firma: _____