

REGLAMENTO DEL SISTEMA DE CARRERA EN LA DEFENSA PÚBLICA

Índice

CAPÍTULO I	5
Principios, conceptos y disposiciones generales	5
Artículo 1.- Objeto del reglamento.	5
Artículo 2.- Fines del reglamento.	5
Artículo 3.- Valores institucionales.....	5
Artículo 4.- Principios rectores.....	5
Artículo 5.- Definiciones importantes.	7
Artículo 6.- Ámbito de aplicación.	11
Artículo 7.- Instancia responsable.....	11
CAPÍTULO II	11
Escalafón y perfiles de puestos en la Defensa Pública	11
Artículo 8.- Escalafón de puestos sometidos al Sistema de Carrera de la Defensa Pública.....	12
Artículo 9.- Sobre la Jefatura y la Subjefatura de la Defensa Pública dentro del Sistema de Carrera.....	13
Artículo 10.- Puestos de defensora o defensor público supervisor de la Unidad de Apoyo a la Jefatura de la Defensa Pública.	13
Artículo 11.- Periodicidad de los puestos de supervisión y coordinación.....	13
Artículo 12.- Perfiles de los puestos sujetos al Sistema de Carrera de la Defensa Pública.....	14
CAPÍTULO III	14
Reclutamiento y selección de las defensoras y los defensores públicos	14
Artículo 13.- Primer ingreso de las defensoras y los defensores públicos.....	14
Artículo 14.- Proceso de reclutamiento y selección para aspirantes a defensoras y defensores públicos.....	14
Artículo 15.- Etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal en la Defensa Pública.....	15
Artículo 16.- Mejoramiento de la calificación técnica del proceso de reclutamiento y selección.....	15
Artículo 17.- Especificidad temática de los procesos de reclutamiento y selección..	16

Artículo 18.- De la disponibilidad en materia penal.....	16
Artículo 19.- Personas defensoras públicas que deseen cambiar de materia o estar elegibles para nombramientos en más de una.	17
Artículo 20.- Admisibilidad de personas aspirantes a un puesto de defensora y defensor público.	17
Artículo 21.- Diferencia entre concursos.....	17
Artículo 22.- De los nombramientos interinos y en propiedad de personas elegibles.	18
CAPÍTULO IV.....	18
De los componentes del Sistema de Carrera de la Defensa Pública	18
Artículo 23.- Sistema de Carrera en la Defensa Pública.....	18
Artículo 24.- De la calificación para el ingreso en el Sistema de Carrera de la Defensa Pública.....	18
Artículo 25.- Componentes del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.....	18
Artículo 26.- Evaluación de desempeño como criterio para el otorgamiento de incentivos relacionados con capacitaciones y becas de estudios.	19
Artículo 27.- Instancias encargadas de la valoración y sistematización de la carrera en la Defensa Pública.....	19
Artículo 28.- Recalificación de la nota de carrera en la Defensa Pública.....	19
CAPÍTULO V.....	20
Nombramientos de defensoras y defensores públicos elegibles.....	20
Artículo 29.- Importancia de la nota del Sistema de Carrera de la Defensa Pública para el otorgamiento de nombramientos.	20
Artículo 30.- Nombramientos de defensoras y defensores públicos elegibles.....	20
Artículo 31.- Listas de elegibles.	20
Artículo 32.- De la conformación de nóminas de postulantes para nombramientos propietarios.....	20
Artículo 33.- Promoción de la estabilidad laboral.....	21
Artículo 34.- De los ascensos.	21
Artículo 35.- Presupuestos para que pueda operar un ascenso en propiedad.	22
Artículo 36.- Ascensos temporales.	22
Artículo 37.- Del ascenso o traslado de una defensora o defensor público a la judicatura, a otra dependencia del Estado o a un organismo internacional.....	22
Artículo 38.- De los traslados.....	23
Artículo 39.- De la duración de los traslados.	24
Artículo 40.- Criterios por considerar para los traslados.	24

Artículo 41.- Traslados directos.	24
Artículo 42.- Traslados por necesidad institucional.....	24
Artículo 43.- De las permutas.	25
Artículo 44.- De los nombramientos interinos de defensoras y defensores públicos por sustitución temporal de la persona titular.	25
Artículo 45.- Inopia.....	25
Artículo 46.- Del procedimiento para la solicitud de permisos o licencias.....	25
Artículo 47.- Del procedimiento para la solicitud de vacaciones.	26
Artículo 48.- Vacaciones profilácticas.	26
CAPÍTULO VI	27
Personal administrativo, técnico jurídico, de investigación, profesionales en administración y otros profesionales de la Defensa Pública	27
Artículo 49.- Ingreso del personal administrativo, profesional en administración u otro tipo de profesionales a la Defensa Pública.	27
Artículo 50.- Pautas para reclutar y seleccionar personal administrativo, profesional en administración y otros profesionales en la Defensa Pública.	27
Artículo 51.- Ingreso del personal técnico jurídico y de investigación a la Defensa Pública.....	28
Artículo 52.- Componentes de calificación para el nombramiento del personal administrativo, técnico jurídico, de investigación, profesional en administración u otros profesionales.	28
Artículo 53.- Relevancia de la antigüedad laboral para optar por puestos administrativos, técnico jurídicos, de investigación, profesionales en administración u otros profesionales.	28
Artículo 54.- De la evaluación de desempeño del personal administrativo, técnico jurídico, de investigación, profesional en administración u otros profesionales.....	29
Artículo 55.- Capacitación específica.....	29
Artículo 56.- De la coordinación de la Unidad de Investigación de la Defensa Pública.	29
Artículo 57.- Ingreso de personal meritorio.....	29
Artículo 58.- Ascensos y traslados.....	30
Artículo 59.- Permisos, licencias y vacaciones.	30
CAPÍTULO VII	30
Disposiciones finales	30
Artículo 60.- Recurso de apelación.....	30
Artículo 61. Trámite del recurso de apelación dentro de la Defensa Pública.....	30

Artículo 62.- Recurso de reconsideración.....	31
Artículo 63.- Efecto de los recursos.....	32
Artículo 64.- Incompatibilidades.....	32
Artículo 65.- Exclusión de la carrera en la Defensa Pública.....	32
Artículo 66.- Aplicación supletoria.....	33
Disposiciones transitorias.....	33
Transitorio I.....	33
Transitorio II.....	33
Transitorio III.....	34
Transitorio IV.....	34
Transitorio V.....	35

CAPÍTULO I

Principios, conceptos y disposiciones generales

Artículo 1.- Objeto del reglamento.

Este instrumento reglamenta la Ley Orgánica del Poder Judicial (número 8, del 29 de setiembre de 1937 y sus reformas) y el Estatuto del Servicio Judicial (ley número 5155 del 10 de enero de 1973), en lo que respecta a los parámetros sobre el proceso de reclutamiento, selección y nombramiento de las personas defensoras públicas, así como de los movimientos de personal que de él derivan, como ascensos, traslados, permutas y sustituciones temporales, mediante la especificación de criterios objetivos que garantizan la igualdad de condiciones, la idoneidad del personal y el desarrollo del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

En este reglamento también se contemplan los presupuestos que orientan la toma idónea y objetiva de decisiones en cuanto a nombramientos y movimientos del personal administrativo, del personal técnico jurídico, de la Unidad de Investigación, de quienes conforman la Administración, de las personas meritorias y de otras personas profesionales que laboran para la Defensa Pública.

Artículo 2.- Fines del reglamento.

El Sistema de Carrera de la Defensa Pública que se describe en este reglamento, tiene como propósito estimular el ingreso y la permanencia de las personas funcionarias en la Defensa Pública, mediante la promoción de la estabilidad en el trabajo, la mejora continua del clima laboral y el desarrollo personal y profesional, para la prestación de un servicio público de calidad que garantice un verdadero acceso a la justicia para las personas usuarias.

Artículo 3.- Valores institucionales.

Los valores institucionales que constituyen los pilares del Sistema de Carrera de la Defensa Pública son la responsabilidad, el compromiso, la integridad, la probidad, la iniciativa, la perseverancia, el humanismo y la excelencia.

Artículo 4.- Principios rectores.

Los principios que rigen el contenido del presente reglamento, son:

- a. **Acceso a la justicia:** El Sistema de Carrera de la Defensa Pública desarrolla una serie de preceptos con el objetivo de facilitar y garantizar un verdadero acceso a la justicia para las personas usuarias.
- b. **Control interno:** El Sistema de Carrera de la Defensa Pública es una herramienta útil para darle vigencia al Sistema de Control Interno, especialmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley General de Control Interno, número 8292 del 31 de julio del 2002.
- c. **Eficiencia y eficacia:** La estructuración del Sistema de Carrera tiene como propósito garantizar la eficiencia y la eficacia de los servicios que ofrece la Defensa Pública, mediante la consecución de un personal calificado e idóneo para tales efectos.
- d. **Enfoque de derechos:** La organización de los procesos internos relacionados con el Sistema de Carrera de la Defensa Pública deben contextualizarse dentro de su ámbito de competencias, considerando que es una institución que se encarga de velar por los derechos de las personas usuarias que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.
- e. **Ética en la función:** El desarrollo de las labores de todas las personas funcionarias de la Defensa Pública, incluyendo aquellas relacionadas con el Sistema de Carrera, implica un estricto apego a la ética institucional y a la Política Axiológica del Poder Judicial, lo cual permite una orientación racional de las conductas mediante análisis previos a la toma de decisiones.
- f. **Humanización del servicio:** El Sistema de Carrera de la Defensa Pública está basado en una ideología humanista que tiene como propósito la consideración integral de la persona usuaria y funcionaria.
- g. **Igualdad de género:** Este reglamento garantiza la aplicación de la perspectiva de género para eliminar cualquier aspecto discriminatorio o proveniente de estereotipos relacionados con la asignación tradicional de roles. Del mismo modo, las disposiciones de este reglamento toman en consideración lo dispuesto en la Ley número 7142, de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, del 8 de marzo de 1990.
- h. **Independencia:** El Sistema de Carrera, así como cualquier otro proceso técnico jurídico de la Defensa Pública, debe estar exento de presiones o injerencias indebidas, sean estas externas o internas.
- i. **Legalidad y defensa técnica:** El Sistema de Carrera, así como la prestación general del servicio público de la Defensa Pública, están sometidos al principio de legalidad y al de defensa técnica.
- j. **No discriminación:** El Sistema de Carrera de la Defensa Pública debe estar exento de cualquier tipo de discriminación en razón del sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, origen social, situación económica, religión, estado civil y cualquier otra categoría que afecte derechos fundamentales. En lo que

respecta a opiniones políticas, debe considerarse lo dispuesto en los incisos 5 y 6 del artículo 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- k. **Promoción de la estabilidad del personal:** El Sistema de Carrera de la Defensa Pública pretende promover la estabilidad laboral para el personal de la Institución.
- l. **Transparencia:** Con base en el artículo 11 de la Constitución Política, todos los procesos y aspectos relacionados con el Sistema de Carrera de la Defensa Pública deben desarrollarse de manera clara, transparente, objetiva y tienen que estar debidamente documentados.

Artículo 5.- Definiciones importantes.

A efectos de este reglamento y con base en un enfoque de procesos, las principales definiciones de interés, son las siguientes:

- i. **Administración de la Defensa Pública:** Es el proceso encargado de planear, organizar, dirigir, asignar, supervisar y controlar las actividades profesionales, técnicas, asistenciales y auxiliares con un grado alto de dificultad y responsabilidad a nivel administrativo.
- ii. **Año de experiencia en la Defensa Pública:** Se considerará que el año de experiencia se cumple con el tiempo que una persona haya estado nombrada dentro de la Defensa Pública, lo cual incluye los eventuales períodos de incapacidad, vacaciones o permisos que haya tenido en ese lapso, siempre que no se haya roto la relación laboral y exista continuidad.
- iii. **Áreas temáticas de la Defensa Pública (procesos misionales):** Las áreas temáticas en las que la Institución ofrece sus servicios son la penal y la social. El área penal abarca toda la materia penal con sus respectivos derivados, mientras que en el área social se ubican las materias agraria, pensiones alimentarias y familia, disciplinaria y laboral. Un tema que atraviesa transversalmente ambas áreas temáticas es la atención a personas indígenas. En caso de que por disposición legal se aumenten las competencias de la Defensa Pública hacia otras materias, estas se incluirán en alguna de estas dos áreas temáticas según corresponda.
- iv. **Ascenso:** Es la promoción a un puesto de grado superior y procede cuando la persona haya demostrado su idoneidad conforme a este reglamento y el compromiso con la prestación del servicio público de calidad.
- v. **Carrera:** Es el sistema mediante el cual una persona accede a un puesto como defensora o defensor público, se habilita para desempeñarlo y de acuerdo con su experiencia, atestados y evaluación laboral, puede aspirar a ascender en el escalafón de puestos.

- vi. **Circular:** Es el acto administrativo generado por la Jefatura de la Defensa Pública para regular algún tema en particular que es de interés para la Institución y que tiene como fin poner esa decisión en conocimiento de las personas subalternas para su acatamiento obligatorio.
- vii. **Concurso:** Es un proceso de oposición en el que varias personas presentan sus antecedentes y sus méritos para aspirar a recibir un nombramiento o a ocupar un determinado puesto o plaza.
- viii. **Consejo Consultivo de Personas Coordinadoras:** Es una unidad organizativa dentro de la estructura de la Defensa Pública, que está conformada por todas las personas defensoras públicas coordinadoras y supervisoras de la Institución. Este Consejo tiene la posibilidad de emitir recomendaciones y criterios no vinculantes, de oficio o a petición de la Jefatura, sobre temas de interés institucional.
- ix. **Convocatoria:** Es la divulgación oficial y pública que se hace en torno a un concurso. En ella deben especificarse aspectos como los puestos vacantes, la ubicación, el salario, los requisitos, los factores que se evaluarán y las fechas de apertura y cierre del concurso.
- x. **Personas encargadas de procesos de soporte y apoyo:** Son las personas encargadas de los procesos de administración, modernización institucional, proyectos, comunicación colectiva y una persona coordinadora del área de investigación.
- xi. **Defensora o defensor público:** Es la persona profesional en Derecho que se encarga de la representación de personas imputadas, demandadas, denunciadas o actoras, en los procesos judiciales y administrativos en que intervengan. Para los efectos de este reglamento, las abogadas y los abogados de asistencia social encargados de la materia laboral, se incluyen en este concepto.
- xii. **Defensora o defensor público coordinador de materia (jefe de subproceso):** Es la persona profesional en Derecho encargada de la coordinación y ejecución de labores tanto jurídicas como administrativas, a nivel nacional, en una determinada materia en la que la Institución brinda sus servicios con base en una competencia asignada. La Defensora o Defensor Público coordinador de materia también puede tener personal a cargo según lo disponga la Jefatura de la Defensa Pública.
- xiii. **Defensora o defensor público coordinador de oficina:** Es la persona profesional en Derecho que coordina una determinada oficina de la Defensa Pública y que tiene personal a cargo. Lleva a cabo labores de índole jurídica y administrativa.
- xiv. **Defensora o defensor público encargado de proceso (supervisor jefe de proceso):** Es la persona profesional en Derecho que tiene a su cargo la

supervisión de personal, de actividades jurídicas, técnicas y asistenciales de un proceso estratégico o misional a nivel institucional y en ese sentido es quien tiene la responsabilidad de distribuir y dar seguimiento a las tareas, así como aprobar informes relativos al proceso.

- xv. **Defensora o defensor público supervisor (regional, disciplinario o de materia especial):** Es la persona profesional en Derecho que tiene a su cargo la supervisión de personal y la realización de diversas actividades jurídicas, técnicas, asistenciales y disciplinarias de la Defensa Pública.
- xvi. **Jefatura o Dirección de la Defensa Pública (jefatura de macroproceso):** Según el artículo 151 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, quien ostente el cargo de jefatura de la Defensa Pública debe ser costarricense, abogada o abogado, mayor de treinta años y con suficiente experiencia en la tramitación de asuntos judiciales y administración de personal.
- xvii. **Nombramiento:** Es un acto oficial, eficaz y válido, mediante el cual la Jefatura o la instancia correspondiente de la Defensa Pública, designa a una persona para desempeñar un determinado puesto.
- xviii. **Perfil competencial:** Es la suma de conocimientos, habilidades y experiencia que resulta necesaria para ejecutar, de manera idónea, las funciones de una clase de puesto. Los perfiles competenciales para la Defensa Pública serán definidos por la Jefatura en coordinación con la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.
- xix. **Permuta:** De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto del Servicio Judicial, la permuta es un cambio voluntario de plaza que se da entre servidores y servidoras que ocupen puestos de igual clase en oficinas de la misma categoría.
- xx. **Persona meritoria:** Es aquella que, a pesar de no tener una relación laboral directa con la Defensa Pública por carecer de remuneración, presta un servicio de apoyo administrativo o técnico jurídico, bajo la supervisión de la persona que coordina la respectiva oficina.
- xxi. **Personal administrativo:** Está constituido por las personas que desarrollan las labores auxiliares, asistenciales y técnicas administrativas para el apoyo de las diferentes funciones y servicios que ofrece la Defensa Pública. Dentro de esta clasificación se incluyen puestos como secretarios, técnicos administrativos, asistentes administrativos, auxiliares administrativos, auxiliares en servicios generales y todos los que sean afines, así como en sus diferentes categorías o escalafones.
- xxii. **Personal profesional en administración:** Está conformado por personas que llevan a cabo labores de especial dificultad y responsabilidad a nivel administrativo. Dentro de esta categoría se incorpora al administrador regional tres de la Defensa Pública y a quienes ocupan los puestos de coordinadores de

unidad y profesionales administrativos en sus diferentes categorías o escalafones.

- xxiii. **Personal profesional en otras áreas:** Este es un concepto que hace referencia a las personas profesionales que no están incluidas en categorías específicas de las referidas en este reglamento, pero que de igual manera ejercen su profesión como parte de los procesos propios de trabajo en la Defensa Pública.
- xxiv. **Personal técnico jurídico:** Está constituido por las personas que brindan apoyo a las defensoras y defensores para la ejecución de labores técnicas en el ámbito jurídico. Para los efectos de este reglamento este término y el de asistente jurídico serán sinónimos.
- xxv. **Proceso de Gestión del Conocimiento (Unidad de Capacitación):** Es el proceso dentro del cual se desarrollan las etapas formativas del personal que ya se encuentra debidamente incorporado a la Defensa Pública.
- xxvi. **Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano:** Desarrolla todos los aspectos referentes a los procesos para la incorporación de las personas que aspiran a integrar la Defensa Pública y sus posteriores nombramientos interinos y meritorios.
- xxvii. **Subjefatura o Subdirección de la Defensa Pública (subjefatura de macroproceso):** De acuerdo con el artículo 151 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el subjefe o la subjefa de la Defensa Pública es nombrada por Corte Plena a propuesta de quien esté en la jefatura y debe reunir los mismos requisitos.
- xxviii. **Traslado:** Según el artículo 41 del Estatuto del Servicio Judicial, un traslado es el paso de un servidor o servidora a otro puesto de igual o inferior clase y categoría, que se halle vacante.
- xxix. **Unidad de Apoyo:** Es la unidad directamente encargada de trabajar en las labores específicas que le delegue la Jefatura de la Defensa Pública. Su integración será de cinco personas defensoras públicas supervisoras distintas a las especificadas en los puntos xiv y xv.
- xxx. **Unidad de Investigación:** Es la que está integrada por las personas encargadas de ejecutar labores técnicas y administrativas relacionadas con la investigación asociada a la defensa de las personas que son representadas por la Defensa Pública en un proceso judicial, en el marco de las diferentes áreas de experticia en las que la institución tiene competencia, a saber, penal y social.
- xxxi. **Unidad de Nombramientos (subproceso de nombramientos):** Es una unidad o subproceso que estructuralmente forma parte del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano de la Defensa Pública y que se encarga de sistematizar la información interna en torno a las personas elegibles para optar por nombramientos interinos en la Defensa Pública, de materializar

los nombramientos cuando así corresponda y de presentar propuestas de ternas o nóminas a la Jefatura en los supuestos en los que sea necesario.

Artículo 6.- Ámbito de aplicación.

Las disposiciones contenidas en este reglamento serán aplicables a todas las defensoras y los defensores públicos, incluyendo plazas de jefatura, supervisión y coordinación, con independencia de la zona geográfica dentro del territorio nacional en la que estén trabajando y de la materia en la que presten sus servicios.

Se incorporará dentro del ámbito de aplicación de este reglamento a las abogadas y los abogados de asistencia social que desarrollan sus funciones en materia laboral, quienes para los efectos de esta norma están comprendidos dentro del concepto de defensoras y defensores públicos en sus diferentes categorías.

Igualmente, el personal profesional en administración, los profesionales en otras áreas que laboren en la Institución, el personal administrativo, el técnico jurídico, el meritorio y el de investigación de la Defensa Pública, forman parte del grupo de destinatarios de las disposiciones de este reglamento.

Artículo 7.- Instancia responsable.

Corresponde a la Jefatura de la Defensa Pública, en coordinación con la Dirección de Gestión Humana, la definición de las políticas generales en torno al Sistema de Carrera a nivel institucional.

Para el cumplimiento de las labores descritas en el párrafo anterior, la Jefatura podrá disponer que el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano de la Defensa Pública, coordine directamente con la Dirección de Gestión Humana y que cuente con el apoyo de cualquier otra instancia que se estime necesaria.

CAPÍTULO II

Escalafón y perfiles de puestos en la Defensa Pública

Artículo 8.- Escalafón de puestos sometidos al Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

Los cargos que se someterán al Sistema de la Carrera de la Defensa Pública y que, en consecuencia, formarán parte de los procesos de ascenso para defensoras y defensores públicos, serán los siguientes:

- a. Defensora o Defensor Público:** Para su nombramiento en propiedad requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores profesionales en la Defensa Pública, salvo en los casos en que por el interés institucional se requiera hacer una excepción por falta de personas oferentes o postulantes.
- b. Defensora o Defensor Público coordinador de oficina:** Para su designación y otorgamiento del incentivo salarial correspondiente, requiere un mínimo de tres años de experiencia en labores profesionales en la Defensa Pública y un mínimo de un año de experiencia en coordinación o supervisión de personal, de acuerdo con lo estipulado en el inciso [ii del artículo 5](#) de este reglamento.
- c. Defensora o Defensor Público coordinador de materia (jefe de subproceso):** Para su designación y otorgamiento del incentivo salarial correspondiente, requiere un mínimo de tres años de experiencia profesional en la Defensa Pública en la materia especial en la que la Institución presta sus servicios y un mínimo de dos años de experiencia en coordinación o supervisión de personal, de acuerdo con lo estipulado en el inciso [ii del artículo 5](#) de este reglamento.
- d. Defensora o Defensor Público supervisor regional o de materia especial:** Para su nombramiento en propiedad requiere un mínimo de cuatro años de experiencia en labores profesionales en la Defensa Pública y un mínimo de dos años de experiencia en supervisión o coordinación de personal, de acuerdo con lo estipulado en el inciso [ii del artículo 5](#) de este reglamento.
- e. Defensora o Defensor Público supervisor disciplinario:** Para su nombramiento en propiedad requiere un mínimo de cuatro años de experiencia en labores profesionales en la Defensa Pública, de los cuales, al menos dos de ellos tienen que haber sido en materia disciplinaria y un mínimo de dos años de experiencia en supervisión o coordinación de personal, de acuerdo con lo estipulado en el inciso [ii del artículo 5](#) de este reglamento.
- f. Defensora o Defensor Público encargado de proceso (supervisor jefe de proceso):** Para su nombramiento en propiedad requiere un mínimo de cinco años de experiencia en la Defensa Pública, un mínimo de dos años de experiencia en supervisión de personal, de acuerdo con lo estipulado en el inciso [ii del artículo 5](#) de este reglamento y experiencia en el desarrollo del respectivo proceso del que se trate.

Artículo 9.- Sobre la Jefatura y la Subjefatura de la Defensa Pública dentro del Sistema de Carrera.

La Corte Plena, como órgano competente para el nombramiento de las personas que ocuparán la Jefatura y la Subjefatura de la Defensa Pública con base en el artículo 151 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, vigilará que las personas postulantes a estos puestos cumplan con los requisitos exigidos normativamente y de manera deseable, que cuenten con al menos cinco años de experiencia en labores profesionales en la Defensa Pública y que tengan como mínimo una experiencia de tres años en supervisión o coordinación de personal.

Las personas que sean elegidas para puestos de Jefatura o Subjefatura, no perderán las plazas en propiedad que hubieren estado ocupando dentro de la Defensa Pública antes de su nombramiento como jefarcas, por lo que, fenecido el plazo de su gestión, podrán regresar a tales puestos.

Artículo 10.- Puestos de defensora o defensor público supervisor de la Unidad de Apoyo a la Jefatura de la Defensa Pública.

La Jefatura de la Defensa Pública contará con cinco plazas de defensor público supervisor para el apoyo en sus funciones, las cuales se encontrarán ubicadas en la Unidad de Apoyo a la Jefatura.

Estos puestos serán de confianza, lo que implica que las personas serán seleccionadas exclusivamente por la Jefatura de la Defensa Pública y se regirán bajo los criterios detallados en el Reglamento de Puestos de Confianza que para los efectos esté vigente en el Poder Judicial, de manera que este artículo lo integrará.

Artículo 11.- Periodicidad de los puestos de supervisión y coordinación.

La designación y el otorgamiento del incentivo salarial correspondiente, en los puestos de defensora o defensor público coordinador de oficina y de materia, tendrán una duración de dos años, con la posibilidad de que la Jefatura pueda hacer prórrogas indefinidas por períodos iguales siempre que la evaluación de desempeño de la persona funcionaria así lo justifique y se cumplan los requisitos de los incisos b y c del [artículo 8](#) respectivamente.

El nombramiento en el puesto de defensora o defensor público supervisor regional, disciplinario, de materia especial o encargado de proceso, será por un período de dos años, estando sujeto a prórrogas indefinidas por parte de la Jefatura por períodos iguales siempre que la evaluación de desempeño de la persona funcionaria así lo justifique y se cumplan los presupuestos de los incisos d, e y f del [artículo 8](#).

Los nombramientos en los puestos de coordinación y supervisión serán a plazo fijo, por lo que si no se les prorroga a las personas postulantes que los venían ostentando,

estas podrán reintegrarse a la plaza en propiedad que estaban ocupando de previo a su ascenso, sin que esto implique que tengan derecho a indemnización alguna.

Para lo señalado en los párrafos anteriores igualmente aplicará el período de prueba, según lo que disponen los artículos 33 y 34 del Estatuto del Servicio Judicial.

Artículo 12.- Perfiles de los puestos sujetos al Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

Los perfiles competenciales de los puestos que se encuentran dentro del Sistema de Carrera de la Defensa Pública, serán definidos de común acuerdo entre la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial y la Jefatura de la Defensa Pública y constituirán la base para la realización de los respectivos concursos.

CAPÍTULO III

Reclutamiento y selección de las defensoras y los defensores públicos

Artículo 13.- Primer ingreso de las defensoras y los defensores públicos.

Toda persona que aspire a un puesto como defensora o defensor público, deberá participar en la respectiva convocatoria cuando esta se publique oficialmente y someterse a todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección, el cual será promovido por la Jefatura y cuyo desarrollo estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana en coordinación con el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano de la Defensa Pública.

Las personas interesadas en ingresar y las instancias encargadas del reclutamiento y la selección del personal, deberán tomar en cuenta los requisitos establecidos en los artículos 18 y 18 bis del Estatuto del Servicio Judicial.

Artículo 14.- Proceso de reclutamiento y selección para aspirantes a defensoras y defensores públicos.

Con base en la necesidad institucional, la Jefatura de la Defensa Pública podrá formalizar ante la Dirección de Gestión Humana la apertura de un proceso de reclutamiento y posterior selección de personas aspirantes a ocupar puestos de defensora y defensor público, cuando lo estime oportuno.

Artículo 15.- Etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal en la Defensa Pública.

Las etapas específicas de cada proceso de reclutamiento y selección serán definidas por la Jefatura de la Defensa Pública, en coordinación con la Dirección de Gestión Humana, con base en los lineamientos generales establecidos por el Poder Judicial y las necesidades particulares que cada uno de estos procesos tenga, de modo que serán de conocimiento público en el momento en que se formalice la apertura de la convocatoria abierta.

En coordinación con la Dirección de Gestión Humana, cada proceso en la Defensa Pública para reclutar y seleccionar defensoras y defensores públicos de primer ingreso, debe contemplar como mínimo, las siguientes etapas, de acuerdo con las particularidades de la materia y la necesidad institucional:

a. Primera etapa:

a.1. Técnicas selectivas realizadas por la Dirección de Gestión Humana.

a.2. Aplicación de pruebas de conocimiento técnico realizadas por la Dirección de Gestión Humana.

a.3. Estudio vinculante de antecedentes realizado por la Dirección de Gestión Humana.

b. Segunda etapa:

b.1. Entrevista técnica realizada por la Defensa Pública conforme a los perfiles competenciales.

b.2. Práctica sin remuneración realizada en la Defensa Pública.

b.3. Curso de nivelación sin remuneración realizado en la Defensa Pública.

El detalle de cada una de las anteriores etapas, el orden de aplicación de los ítems de cada una estas, así como la definición de los contenidos de los cursos, los temarios de exámenes y cualquier otro aspecto de relevancia, serán regulados vía circular de la Jefatura de la Defensa Pública con base en el interés institucional y en concordancia con los criterios vigentes de calificación que maneje la Dirección de Gestión Humana según lo estipulado por el Estatuto del Servicio Judicial.

Artículo 16.- Mejoramiento de la calificación técnica del proceso de reclutamiento y selección.

Las personas que aprobaron el proceso de reclutamiento y selección definido en el artículo anterior, que deseen mejorar su calificación, podrán inscribirse nuevamente en concursos posteriores que sean abiertos por la Jefatura de la Defensa Pública y la

Dirección de Gestión Humana y se les eximirá de cumplir con los puntos [b.2 y b.3 del artículo 15](#).

Si la persona que participa en un convocatoria para mejorar su calificación, obtiene un puntaje menor, para los efectos correspondientes la nota que se tomará en cuenta seguirá siendo la más alta.

Artículo 17.- Especificidad temática de los procesos de reclutamiento y selección.

Cada proceso que publique la Dirección de Gestión para el reclutamiento y selección de las personas oferentes interesadas en formar parte de la Defensa Pública, será para obtener la condición de elegible para ocupar puestos destacados en una materia específica en la que la Institución ofrezca sus servicios, según las competencias que le han sido asignadas.

Las personas que superen un proceso de reclutamiento y selección delimitado a una materia, quedarán elegibles para ser tomadas en cuenta para nombramientos en esa área temática.

Excepcionalmente, con base en el interés institucional, podrán abrirse convocatorias que cubran diferentes materias.

Artículo 18.- De la disponibilidad en materia penal.

Siempre que se reconozca el respectivo canon salarial, todas las defensoras y los defensores públicos, con independencia de su categoría o de la materia en la que se encuentren nombrados, deberán realizar disponibilidad penal en horarios no hábiles o cierres colectivos.

Se exceptúan de esta regla aquellas personas defensoras públicas que sean excluidas de la disponibilidad penal mediante una disposición expresa en una norma legal, reglamentaria o circular, o bien, en casos de embarazo o por razones médicas comprobadas.

El Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano y el Proceso de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública, ofrecerán capacitaciones a las personas defensoras públicas de materias distintas a la penal, para el correcto ejercicio de la disponibilidad.

Artículo 19.- Personas defensoras públicas que deseen cambiar de materia o estar elegibles para nombramientos en más de una.

Si una persona que se encuentra elegible en un área temática desea ser tomada en cuenta para recibir nombramientos como defensora o defensor público en una materia distinta a aquella que originó su reclutamiento y selección, deberá someterse a una nueva convocatoria desde el inicio y efectuar todo el proceso correspondiente a la materia que le interesa.

En los supuestos en los que una determinada persona tenga procesos de reclutamiento y selección aprobados en dos o más materias, podrá estar elegible para realizar nombramientos en cualquiera de ellas según las notas que haya obtenido, las cuales se considerarán individualmente dentro del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

Artículo 20.- Admisibilidad de personas aspirantes a un puesto de defensora y defensor público.

A las personas que hayan cumplido con todas las etapas previamente definidas en el artículo [15](#) de este reglamento, así como con los perfiles requeridos y que hayan aprobado satisfactoriamente las pruebas aplicadas, se les asignará una nota, la cual será su calificación de ingreso al Sistema de Carrera en la Defensa Pública.

Las personas aspirantes cuya nota sea inferior a la establecida para aprobar, de acuerdo con las estipulaciones previas, no podrán ingresar a la carrera en la Defensa Pública en esa oportunidad y tampoco podrán participar en el concurso inmediato posterior que se abra en esa misma materia.

La limitación para participar en la siguiente convocatoria que abra la Dirección de Gestión Humana a solicitud de la Jefatura de la Defensa Pública, con independencia de la materia de la que se trate, aplicará igualmente para aquellas personas que, sin justificación valedera, no se presenten en la fecha asignada para la realización de las pruebas (entrevistas o exámenes) propias del proceso de reclutamiento y selección.

Artículo 21.- Diferencia entre concursos.

La estructura de los concursos, ya sea por antecedentes, por oposición o alguna otra, se definirá de acuerdo con las coordinaciones previas que se realicen entre la Jefatura de la Defensa Pública y la Dirección de Gestión Humana.

Artículo 22.- De los nombramientos interinos y en propiedad de personas elegibles.

La calificación del Sistema de Carrera de la Defensa Pública, cuya composición se desarrolla con más detalle en el Capítulo IV de este reglamento, será uno de los criterios para el otorgamiento de nombramientos interinos y en propiedad de las personas que hayan superado todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección y que por tanto, se encuentren elegibles, junto con el interés institucional, el buen clima organizacional y el adecuado servicio público.

CAPÍTULO IV

De los componentes del Sistema de Carrera de la Defensa Pública

Artículo 23.- Sistema de Carrera en la Defensa Pública.

La carrera en la Defensa Pública es un sistema que permite acceder a un puesto como defensora o defensor público y que establece los criterios para regular ascensos y otros movimientos de personal, de acuerdo con una serie de parámetros objetivos que democratizan la toma de decisiones bajo un modelo de méritos y atestados, en el marco de la transparencia y de la igualdad de género.

Artículo 24.- De la calificación para el ingreso en el Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

La calificación de aprobación del proceso de reclutamiento y selección al que hace referencia el Capítulo III de este reglamento, es la que permite el ingreso al Sistema de Carrera en la Defensa Pública y tendrá un valor de cincuenta puntos del total de la nota de carrera, de manera que será la plataforma a partir de la cual las personas interesadas podrán solicitar la recalificación con base en la presentación de los componentes detallados en los incisos a, b, c y d, del artículo [25](#) de este reglamento.

Artículo 25.- Componentes del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

Los componentes del total de la nota del Sistema de Carrera, además de la calificación de aprobación del proceso de reclutamiento y selección, que como ya se mencionó en el artículo [24](#) tiene un valor máximo de cincuenta puntos, son los siguientes:

- a. Experiencia laboral: Tendrá un valor de veinte puntos.
- b. Evaluación de desempeño: Tendrá un valor de veinte puntos.

- c. Estudios realizados en áreas de interés para la Defensa Pública: Tendrá un valor de cinco puntos.
- d. Labores académicas de interés institucional: Tendrá un valor de cinco puntos.

El detalle en torno a la integración y valoración de cada uno de estos componentes, será definido mediante el Manual de Calificación del Sistema de Carrera de la Defensa Pública, el cual será el resultado de una labor de análisis y validación en la que participarán la Jefatura de la Defensa Pública y el Consejo Consultivo de Personas Coordinadoras.

Artículo 26.- Evaluación de desempeño como criterio para el otorgamiento de incentivos relacionados con capacitaciones y becas de estudios.

La evaluación de desempeño, además de constituir un componente en la nota del Sistema de Carrera, será un criterio necesario para el otorgamiento de incentivos desde el punto de vista de la capacitación y para el otorgamiento de eventuales becas, en el entendido de que la asignación de tales beneficios no puede ser directa, sino que deberán seguirse los procedimientos dispuestos por la normativa con la que al respecto cuenta el Poder Judicial.

Artículo 27.- Instancias encargadas de la valoración y sistematización de la carrera en la Defensa Pública.

Las instancias encargadas de la valoración y sistematización del Sistema de Carrera serán la Dirección de Gestión Humana y la Jefatura de la Defensa Pública.

Cuando corresponda hacer la valoración de los componentes descritos en los incisos [c y d del artículo 25](#), la Dirección de Gestión Humana y la Jefatura de la Defensa Pública, requerirán el criterio especializado del Proceso de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública para verificar que los estudios o las labores académicas, efectivamente son de interés institucional.

Artículo 28.- Recalificación de la nota de carrera en la Defensa Pública.

Las personas defensoras públicas podrán solicitar al Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano y a la Dirección de Gestión Humana, la recalificación de su nota de carrera en la Defensa Pública cuando tengan algún elemento nuevo que agregar de acuerdo con la descripción de los componentes que se hace en el artículo [25](#) de este reglamento y las especificaciones contenidas en el Manual de la Calificación del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

CAPÍTULO V

Nombramientos de defensoras y defensores públicos elegibles

Artículo 29.- Importancia de la nota del Sistema de Carrera de la Defensa Pública para el otorgamiento de nombramientos.

La nota del Sistema de Carrera de la Defensa Pública será el criterio básico para el otorgamiento de nombramientos y para la toma de decisiones en relación con movimientos de personal ya elegible.

De conformidad con el artículo [2](#) de este reglamento y de manera excepcional, en aquellos casos de personas que ya cuenten de previo con la condición de elegibilidad por haber completado el proceso de reclutamiento y selección de manera satisfactoria, la Jefatura podrá, siempre y cuando lo haga de forma documentada y fundamentada, valorar criterios de seguridad o de especial afectación de la salud, para la realización de movimientos de personal.

Artículo 30.- Nombramientos de defensoras y defensores públicos elegibles.

Los nombramientos en la Defensa Pública podrán ser interinos o en propiedad y su realización será competencia de la Jefatura en coordinación con la Dirección de Gestión Humana, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto del Servicio Judicial.

Artículo 31.- Listas de elegibles.

Las personas defensoras públicas que se encuentren en condición de elegibilidad, pasarán a formar parte de una lista, la cual, por criterios de transparencia deberá ser de acceso público y cuya actualización le corresponderá a la Dirección de Gestión Humana en coordinación con el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano de la Defensa Pública.

Artículo 32.- De la conformación de nóminas de postulantes para nombramientos propietarios.

Cuando corresponda, de acuerdo con los criterios utilizados para la publicación de una convocatoria o la realización de un concurso, la Dirección de Gestión Humana en coordinación con el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano, incluirán a todas las personas que hayan superado las pruebas, cumplan con el perfil, se encuentren en condición de elegibles y cumplan con los criterios de interés institucional, buen servicio y clima laboral, en una nómina general

que deberá presentarse a la Jefatura de la Defensa Pública para que valore la idoneidad de los postulantes y proceda a realizar los nombramientos correspondientes.

Para el cumplimiento del proceso al que se refiere el párrafo anterior, se tomarán en cuenta los objetivos trazados en el artículo 13 de la Ley General de Control Interno, número 8292 del 31 de julio del 2002.

Artículo 33.- Promoción de la estabilidad laboral.

La calificación del Sistema de Carrera de la Defensa Pública deberá ser considerada de modo prioritario para el otorgamiento de nombramientos interinos o en propiedad, siempre que puedan generar una mayor estabilidad laboral para una determinada persona y que no se afecten derechos adquiridos o situaciones consolidadas de terceros.

Artículo 34.- De los ascensos.

Se considerarán ascensos los siguientes pasos:

- De un puesto de defensora o defensor público a uno de defensora o defensor público coordinador de oficina.
- De un puesto de defensora o defensor público coordinador de oficina a uno de defensora o defensor público coordinador de materia, a uno de defensor público supervisor regional, de materia especial o disciplinario, o bien, a uno de defensor público supervisor jefe de proceso.
- De un puesto de defensora o defensor público coordinador de materia a uno de defensora o defensor público supervisor regional, de materia especial o disciplinario o a uno de defensor público supervisor jefe de proceso.
- De un puesto de defensora o defensor público supervisor regional, de materia especial o disciplinario a uno de defensora o defensor público supervisor jefe de proceso.

Para aspirar a un puesto de defensora o defensor público coordinador de materia o de supervisor en una materia concreta, las personas interesadas deben estar elegibles después de haber aprobado el proceso de reclutamiento y selección en esa determinada materia.

También se considerará un ascenso, el paso de un puesto de defensora o defensor público penal ordinario, a uno de defensora o defensor público penal destacado para la jurisdicción especializada de crimen organizado.

Artículo 35.- Presupuestos para que pueda operar un ascenso en propiedad.

Para lograr un ascenso en propiedad, se requiere:

- a. Que exista una plaza de grado superior que se encuentre vacante a efectos de que pueda ser concursada en propiedad.
- b. Participar del concurso y formar parte de la nómina de personas elegibles.
- c. Cumplir objetivamente con los requisitos y el perfil de la plaza de acuerdo con las estipulaciones del Poder Judicial y las políticas generales emanadas de la Jefatura de la Defensa Pública y la Dirección de Gestión Humana.

Artículo 36.- Ascensos temporales.

Cuando la plaza de coordinación o supervisión lo requiera, el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano de la Defensa Pública, por medio de la Unidad (subproceso) de Nombramientos, previa consulta a las personas con las calificaciones más altas del Sistema de Carrera y sin que sea necesario abrir un concurso público, confeccionará una propuesta, para seleccionar a la persona que ascenderá interinamente por ausencia temporal de la persona titular, por motivo de incapacidad, licencia, permiso o vacaciones.

A efectos de que una persona sea nombrada de forma interina como defensora o defensor público coordinador o supervisor en sus diferentes categorías, se requerirá que cumpla los mismos presupuestos detallados en el numeral 8 de este reglamento, salvo que no existan oferentes que tengan esas condiciones, caso en el cual la Jefatura podrá tomar la decisión, documentada y fundamentada, de nombrar a quien cumpla de mejor manera con el perfil del puesto con base en el interés institucional, el buen servicio y el clima laboral.

En los supuestos descritos en los párrafos anteriores, la Jefatura o quien ella designe, podrá efectuar una entrevista de perfil y técnica a las personas aspirantes para el ascenso temporal. En caso de realizarse la entrevista, esta deberá ser debidamente documentada en un respaldo digital o en un acta, a lo que podrá tener acceso la persona que participó en la ella, bajo los mismos criterios que al respecto aplique la Dirección de Gestión Humana.

Artículo 37.- Del ascenso o traslado de una defensora o defensor público a la judicatura, a otra dependencia del Estado o a un organismo internacional.

Con el fin de asegurar la continuidad de la defensa en los asuntos que le son asignados, así como la eficiencia en el servicio público, cuando una defensora o un defensor público, sea interino o propietario, tenga interés en acceder a un puesto en ascenso o traslado en la judicatura, en otra dependencia del Estado o en un organismo

internacional, deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de diez días hábiles, salvo necesidad institucional debidamente fundamentada, a la Jefatura y al Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano y deberá acompañar este comunicado de los siguientes elementos:

- a. Indicación del período de traslado.
- b. Lista de señalamientos de la respectiva plaza durante el período de traslado e indicación de si hay audiencias o juicios con personas privadas de libertad que estén agendadas para ese período.
- c. Visto bueno de la persona que coordina la oficina de la Defensa Pública, luego de valorar que la afectación a la oficina y la continuidad en la defensa será mínima en las causas de la plaza respectiva.

La Jefatura de la Defensa Pública no autorizará solicitudes de traslado a la judicatura, otras dependencias del Estado u organismos internacionales, en los siguientes supuestos:

- i. Cuando el plazo del traslado no permita la sustitución de la persona funcionaria.
- ii. Cuando quien lo solicita se encuentre participando en diligencias judiciales activas o continuaciones que choquen con el período del traslado.
- iii. Cuando el período de traslado sea inferior al plazo de duración que está fijado para una diligencia judicial en la plaza de la Defensa Pública, de manera que los períodos se sobrepongan.
- iv. Cuando se incumpla alguno de los presupuestos establecidos en los incisos a, b y c de este artículo.

Artículo 38.- De los traslados.

Los traslados serán dispuestos por la Jefatura de la Defensa Pública, de oficio o a petición de parte, en aquellos casos en los que existan plazas vacantes de la misma o de inferior categoría y de la misma materia, que no hayan sido sometidas a concurso.

La Jefatura podrá delegar en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano, la verificación de que las personas postulantes cumplan con los requisitos correspondientes y la valoración de si estos traslados pueden afectar derechos laborales o situaciones jurídicas consolidadas de las personas involucradas, considerando si de por medio existe interés o necesidad institucional.

Cuando corresponda, los traslados serán comunicados al Consejo Superior del Poder Judicial para lo de su cargo.

Artículo 39.- De la duración de los traslados.

Los traslados podrán ser definitivos o temporales de conformidad con la disponibilidad de las plazas y los motivos que justifiquen la gestión.

De acuerdo con lo establecido en los numerales 33 y 34 del Estatuto del Servicio Judicial, en casos de traslados también se aplicarán las disposiciones relativas al período de prueba.

Artículo 40.- Criterios por considerar para los traslados.

La nota del Sistema de Carrera de la Defensa Pública, el adecuado servicio público y el clima laboral, serán los criterios más relevantes por considerar para hacer los traslados, máxime cuando dos o más personas solicitan ser trasladadas a una misma plaza.

Para efectos de autorizar el traslado, la Jefatura, el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano y la Unidad de Nombramientos, también deberán tomar en consideración los siguientes elementos:

- a. El cumplimiento del perfil del puesto al cual va a ser trasladada la persona.
- b. Que la plaza a la que se va a hacer el traslado sea de la materia en la que la persona se encuentra elegible, para lo cual se podrá tomar en cuenta el criterio fundamentado, no vinculante, de la persona coordinadora de materia.

Artículo 41.- Traslados directos.

Cuando se verifique la presencia de alguna de las situaciones previstas en el párrafo segundo del artículo [29](#) de este reglamento, la Jefatura podrá realizar o podrá delegar en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano, un traslado directo de la defensora o el defensor público interesado.

Artículo 42.- Traslados por necesidad institucional.

La Jefatura de la Defensa Pública podrá, de oficio o delegándolo en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano, realizar traslados de defensoras y defensores públicos interinos, cuando exista una necesidad institucional debidamente justificada, siempre que este movimiento no ponga en riesgo la salud o la integridad de la persona, ni vaya en detrimento de las condiciones laborales previas.

Artículo 43.- De las permutas.

La Jefatura de la Defensa Pública es la instancia competente para aprobar las permutas en los supuestos en los que dos personas funcionarias con nombramientos en propiedad, están de acuerdo en cambiar sus puestos de igual categoría y materia en oficinas de la misma clase.

Cuando la Jefatura o el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano corroboren de manera fundamentada, que la permuta puede afectar el interés institucional o el servicio público, se podrá rechazar la solicitud.

Artículo 44.- De los nombramientos interinos de defensoras y defensores públicos por sustitución temporal de la persona titular.

Cuando la persona titular de una plaza se acoja a una licencia, a una incapacidad, a un permiso o a unas vacaciones y se cumplan los parámetros normativos para que opere la sustitución temporal, el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano, por delegación de la Jefatura, recurrirá al banco de personas elegibles y procurando dar una respuesta rápida, eficiente y objetiva, conformará una nómina, seleccionará a la persona que corresponda y efectuará el nombramiento interino respectivo.

Artículo 45.- Inopia.

Excepcionalmente, cuando por una urgencia institucional fundamentada se necesite llevar a cabo un nombramiento interino en una materia en la que no hay personas elegibles, se podrá hacer un nombramiento estrictamente temporal mientras se subsana la situación, dándole prioridad a quienes ya estén cursando el proceso de reclutamiento y selección de la Defensa Pública.

En estos supuestos, la persona supervisora del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano, en compañía de la defensora o el defensor público coordinador de la materia en la que de momento no hay elegibles, deberán realizar una entrevista de perfil y técnica a la persona que sería nombrada por inopia.

En el momento en el que ya se cuente con personal elegible para optar por nombramientos interinos, la persona que fue nombrada por inopia será removida del cargo sin que exista responsabilidad alguna para la Jefatura de la Defensa Pública.

Artículo 46.- Del procedimiento para la solicitud de permisos o licencias.

Los permisos y licencias en la Defensa Pública, como parte del Poder Judicial, se tramitarán de conformidad con lo regulado en los artículos 41 y 44 de la Ley Orgánica

del Poder Judicial, los planes de vacaciones o cualquier otra norma, plan o proyecto que emitan las autoridades administrativas del Poder Judicial.

Los lineamientos para la solicitud de los permisos o licencias se regularán mediante una circular que emitirá la Jefatura de la Defensa Pública.

Artículo 47.- Del procedimiento para la solicitud de vacaciones.

El derecho a las vacaciones anuales se regirá de conformidad con lo que describe el artículo 39 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y por lo dispuesto en los planes de vacaciones que emiten las autoridades administrativas del Poder Judicial cada año.

Los lineamientos para la solicitud de vacaciones se regularán mediante una circular que emitirá la Jefatura de la Defensa Pública.

Artículo 48.- Vacaciones profilácticas.

Una vez que una persona defensora pública en todas sus categorías, así como las personas jefas de macroproceso, de proceso o de subproceso, alcancen cinco años efectivos de trabajo en labores profesionales dentro de la Defensa Pública, tendrán el derecho de gozar de al menos diez días hábiles anuales por concepto de vacaciones profilácticas, las cuales tendrán un efecto preventivo y mitigante, debido al riesgo y al desgaste que ocasiona el contacto directo y permanente con las personas usuarias y la asistencia a actividades que pueden afectar la salud física y mental.

Este tipo de vacaciones, al ser independientes de las vacaciones ordinarias, no constituyen un derecho adquirido así como tampoco podrán fraccionarse. Cuando la persona beneficiaria no haga uso del período de vacaciones profilácticas no podrá acumular los días, ni tampoco podrá solicitar el pago del período no disfrutado.

El otorgamiento del respectivo período de vacaciones profilácticas se hará a solicitud de la persona interesada ante la Jefatura y el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano de la Defensa Pública, instancias que deberán velar porque la concesión de las vacaciones no afecte el servicio público. En el caso de la Jefatura de la Defensa Pública, la autorización le corresponderá al Consejo Superior.

La Jefatura y el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano de la Defensa Pública también procurarán que el personal disfrute de estas vacaciones de manera ordenada, privilegiando el criterio de antigüedad laboral, para lo cual podrán valerse de cronogramas, listas u otras estrategias de control general.

La concesión de vacaciones profilácticas cesará cuando la persona defensora pública sea excluida del sistema de carrera según lo que se dispone en el artículo [65](#) de este reglamento.

CAPÍTULO VI

Personal administrativo, técnico jurídico, de investigación, profesionales en administración y otros profesionales de la Defensa Pública

Artículo 49.- Ingreso del personal administrativo, profesional en administración u otro tipo de profesionales a la Defensa Pública.

Con base en la necesidad institucional y en coordinación con la Dirección de Gestión Humana, en la Defensa Pública podrán abrirse procesos específicos para el ingreso de personal administrativo, profesional en administración u otro tipo de profesionales, ya sea para la conformación de un banco de personas postulantes y elegibles para nombramientos interinos, o bien, para ocupar plazas en propiedad, caso en el cual, deberá hacerse la respectiva especificación en el concurso correspondiente.

Artículo 50.- Pautas para reclutar y seleccionar personal administrativo, profesional en administración y otros profesionales en la Defensa Pública.

En coordinación con la Dirección de Gestión Humana, según el tipo de proceso de reclutamiento que se haya abierto, las personas oferentes a puestos administrativos, profesionales en administración u otros profesionales en la Defensa Pública, deberán cumplir con las pautas dispuestas por la Jefatura, el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano y la Administración de la Defensa Pública, las cuales dependerán del tipo de concurso y de las necesidades institucionales, pero que como mínimo incorporarán lo siguiente:

- a. Técnicas selectivas realizadas por la Dirección de Gestión Humana.
- b. Estudio vinculante de antecedentes realizado por la Dirección de Gestión Humana.
- c. Entrevistas o pruebas realizadas por la Defensa Pública.

Las entrevistas o pruebas que se realicen deberán quedar debidamente documentadas y la persona interesada podrá tener acceso a los respaldos tecnológicos o al acta correspondiente.

Artículo 51.- Ingreso del personal técnico jurídico y de investigación a la Defensa Pública.

Cuando exista la necesidad institucional, la Defensa Pública, en coordinación con la Dirección de Gestión Humana, promoverá la apertura de un proceso de reclutamiento y selección de personal técnico jurídico o de investigación, el cual será instado por la Jefatura y será tramitado por la Dirección de Gestión Humana y el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano.

Las pautas mínimas que deberá tener el proceso de reclutamiento y selección de este personal, son las mismas que se dispusieron en el artículo [50](#).

Artículo 52.- Componentes de calificación para el nombramiento del personal administrativo, técnico jurídico, de investigación, profesional en administración u otros profesionales.

Los componentes que se considerarán para los nombramientos, ya sean interinos o en propiedad, para el personal administrativo, el técnico jurídico, de investigación, profesional en administración u otros profesionales, serán los siguientes:

- a. Nota del proceso de reclutamiento y selección (cumplimiento de perfil): Tendrá un valor de 50 puntos de la nota total.
- b. Antigüedad laboral en la Defensa Pública y en el Poder Judicial: Tendrá un valor de 20 puntos de la nota total.
- c. Evaluación de desempeño: Tendrá un valor de 25 puntos de la nota total.
- d. Capacitación recibida: Tendrá un valor de 5 puntos de la nota total.

El detalle de la composición y valoración de cada uno de estos factores será definido por el Manual de la Calificación del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

Estos componentes son por completo independientes de los que están detallados en el numeral [25](#) de este reglamento, por lo que al no tener relación alguna, no serán considerados de manera conjunta o acumulativa.

Artículo 53.- Relevancia de la antigüedad laboral para optar por puestos administrativos, técnico jurídicos, de investigación, profesionales en administración u otros profesionales.

La antigüedad laboral es un criterio directamente relacionado con el tiempo que la persona tiene de laborar en la Defensa Pública y se deberá tomar en cuenta tanto el trabajo meritorio como el período desde el que quedó elegible después de superar el respectivo proceso de reclutamiento y selección.

Artículo 54.- De la evaluación de desempeño del personal administrativo, técnico jurídico, de investigación, profesional en administración u otros profesionales.

El proceso de evaluación deberá hacerse de forma objetiva y periódica con base en las estipulaciones del Reglamento Integrado del Sistema de Evaluación de Desempeño del Poder Judicial.

Artículo 55.- Capacitación específica.

Con base en las brechas competenciales y de conocimiento, derivadas del proceso de evaluación de desempeño, el Proceso de Gestión del Conocimiento deberá incorporar dentro del plan anual de capacitación, programas o módulos formativos especialmente dirigidos al personal administrativo, técnico jurídico, de investigación, profesionales en administración u otros profesionales, con el objetivo de fortalecer sus competencias laborales.

Artículo 56.- De la coordinación de la Unidad de Investigación de la Defensa Pública.

La plaza de coordinación de la Unidad de Investigación será objeto de concurso y se nombrará a la persona que cumpla de mejor manera con los criterios expuestos en el artículo [52](#) de este reglamento y cuyo perfil se ajuste al del puesto, además, de previo debe haber sido entrevistada y avalada por la Jefatura de la Institución o por la instancia en la que esta lo delegue.

La entrevista a la que se hace mención en el párrafo anterior, deberá quedar debidamente documentada en un respaldo digital o en un acta, a lo cual podrá tener acceso la persona interesada.

Artículo 57.- Ingreso de personal meritorio.

El ingreso del personal meritorio a la Defensa Pública, ya sea para puestos técnico jurídicos, administrativos o de investigación, quedará sujeto a las disposiciones que al respecto tenga el Poder Judicial y solo será viable después de que las personas interesadas cumplan con todos los requisitos que al respecto se definan por parte de la Dirección de Gestión Humana y la Jefatura de la Defensa Pública.

Artículo 58.- Ascensos y traslados.

En lo que respecta a movimientos de personal administrativo, técnico jurídico, de investigación, profesional en administración u otros profesionales, por ascensos o traslados, se tomarán en cuenta los componentes del artículo [52](#) de este reglamento, se verificará el cumplimiento del perfil del puesto y se aplicarán analógicamente los mismos supuestos desarrollados en los artículos [35](#), [36](#), [38](#), [39](#), [40](#), [41](#), [42](#) y [43](#) de este reglamento, pero pudiendo la Jefatura delegar en otras instancias las respectivas autorizaciones.

En cualquier de los casos aludidos en el párrafo anterior, la Defensa Pública deberá coordinar lo correspondiente con la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

Artículo 59.- Permisos, licencias y vacaciones.

En cuanto a las solicitudes realizadas por el personal administrativo, técnico jurídico, de investigación, profesional en administración y otros profesionales, sobre permisos, licencias y vacaciones, se aplicarán los mismos criterios expuestos en los artículos [46](#) y [47](#) de este reglamento.

CAPÍTULO VII

Disposiciones finales

Artículo 60.- Recurso de apelación.

Admitirán recurso de apelación ante la instancia jerárquica superior dentro de la Defensa Pública, las notas o calificaciones correspondientes a valoraciones técnicas o de perfil, exámenes y entrevistas, propias de las etapas o acciones de procesos de reclutamiento y selección que se hayan realizado en la Defensa Pública.

Las conclusiones de técnicas selectivas como pruebas psicolaborales, psicológicas, médicas o afines, así como de los estudios de antecedentes realizadas por la Dirección de Gestión Humana, con ocasión de un concurso de la Defensa Pública, podrán ser impugnadas ante esa Dirección de acuerdo con los lineamientos que maneje esa instancia.

Artículo 61. Trámite del recurso de apelación dentro de la Defensa Pública.

El recurso tendrá que ser presentado ante el órgano que dictó el acto impugnado, por escrito, en un plazo de tres días hábiles después de recibida la respectiva calificación,

para que este lo traslade a la instancia superior, la cual deberá resolver en un plazo máximo de diez días hábiles después de recibidos los autos correspondientes.

Las entrevistas o valoraciones de perfil realizadas en la Defensa Pública, únicamente serán apelables cuando hayan sido realizadas por instancias distintas a la Jefatura de la Defensa Pública, ya que de lo contrario solo serán susceptibles de reconsideración de conformidad con lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 62.- Recurso de reconsideración.

Podrán interponer recurso de reconsideración por escrito ante el órgano de la Defensa Pública que dictó el acto administrativo, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación:

- a. La persona defensora pública candidata que considere que ha habido una inadecuada valoración de su nota en el Sistema de Carrera o que estime que se ha violado su derecho, por la decisión final en relación con un nombramiento, un ascenso o un traslado.
- b. Las defensoras o defensores públicos a quienes no se les autorice una permuta a pesar de estar de acuerdo entre partes.
- c. La persona administrativa, técnica jurídica, investigadora, profesional en administración o profesional en otras materias, que considere que se han visto vulnerados sus derechos en relación con una decisión referida a un nombramiento, un ascenso, un traslado o una permuta.

Si la Jefatura es la instancia que realizó el acto o hecho que es objeto de impugnación en los supuestos descritos, cabrá recurso de reconsideración y en caso de resolución negativa, la persona interesada podrá acudir ante el Consejo Superior del Poder Judicial.

Si en los supuestos anteriores, la Jefatura delegó la potestad de que fuese otra instancia la que emitiese el acto administrativo, la reconsideración se presentará ante ese órgano y en caso de que la resolución sea negativa, cabrá recurso de apelación por escrito ante la Jefatura según lo detallado en los artículos [60](#) y [61](#).

Los recursos de reconsideración deberán ser resueltos por la instancia correspondiente en el plazo máximo de diez días hábiles después de recibidos los autos.

Artículo 63.- Efecto de los recursos.

Los recursos a los que se hace alusión en los artículos anteriores únicamente admitirán efectos devolutivos, pero no suspenderán el acto o proceso que se esté impugnando.

Artículo 64.- Incompatibilidades.

Ninguna persona funcionaria de la Defensa Pública podrá intervenir en alguna de las etapas del Sistema de Carrera que se han descrito en este reglamento si se está reclutando, evaluando, valorando o cualquier otra acción afín, a un familiar suyo hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

En igual sentido, ninguna persona funcionaria de la Defensa Pública que esté interviniendo en alguna de las fases del Sistema de Carrera, podrá interesarse de manera indebida en un caso en concreto de cualquier persona a quien se esté reclutando, evaluando, valorando o cualquier otra acción afín.

Aunadas a las prohibiciones anteriores, a efectos de este reglamento también deberán considerarse las incompatibilidades descritas en los artículos 9 y 158 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en los numerales 18 y 18 bis del Estatuto del Servicio Judicial.

La infracción a lo dispuesto en este artículo facultará la aplicación del régimen disciplinario según lo regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 65.- Exclusión de la carrera en la Defensa Pública.

Las defensoras y los defensores públicos en sus diferentes categorías, se excluirán del Sistema de Carrera de la Defensa Pública en los siguientes supuestos:

- a. Pensión o jubilación.
- b. Renuncia.
- c. Revocatoria de nombramiento.
- d. Despido por causa.
- e. No superación del período de prueba.
- f. Inidoneidad en el ejercicio del puesto en el caso de personal interino.
- g. Muerte.

- h. Cualquier otra causa que implique la extinción del vínculo laboral.

Artículo 66.- Aplicación supletoria.

Todo lo no regulado en este reglamento, en relación con el Sistema de Carrera en la Defensa Pública y en lo referido al proceso de nombramiento y los movimientos de personal derivados, estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Estatuto del Servicio Judicial.

Disposiciones transitorias

Transitorio I.

Los plazos dispuestos en el artículo [11](#) empezarán a regir en el mismo momento en que entre en vigor este reglamento.

A pesar de lo dispuesto en el párrafo anterior, todas aquellas personas que al momento de la entrada en vigor de este reglamento se encuentren ocupando plazas de coordinación en propiedad continuarán ejerciendo el cargo de acuerdo con las condiciones en las que se les confirió el nombramiento propietario, salvo que una vez en vigor, pretendan postularse para un ascenso o renuncien a su condición de coordinador en propiedad, con la cual deberán ajustarse a las condiciones que establece el presente reglamento.

Si las personas que ocupan las plazas de supervisión o coordinación fueran excluidas del Sistema de Carrera de la Defensa Pública o bien, si estos nombramientos de previo a la entrada en vigor de este reglamento ya tenían un plazo establecido, una vez que este plazo concluya se utilizarán las disposiciones de este reglamento para futuros concursos.

Transitorio II.

Este reglamento empezará a regir seis meses calendario después de aprobado, a efectos de:

- a. Que todos los procesos administrativos para nombramientos o movimientos afines cuyo trámite haya iniciado de previo, culminen.
- b. Que la Unidad de Reclutamiento y Selección y la Unidad de Nombramientos puedan ajustar sus labores para transformarse en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento del Recurso Humano.

- c. Que la Jefatura, en conjunto con el Consejo Consultivo de Coordinadores y mediante un proceso participativo, realicen una labor de análisis y elaboración del respectivo Manual de la Calificación del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.
- d. Que se definan los perfiles competenciales de los diferentes puestos y puedan ser utilizados como base para el establecimiento de las pautas necesarias para la evaluación de desempeño.

Transitorio III.

Las disposiciones contenidas en el artículo [15](#) no le serán requeridas a las personas que ya tienen la condición de elegibles o de propietarias en una determinada materia en la que la Defensa Pública tiene competencia, siempre y cuando estén trabajando en una plaza propia de esa materia y de previo a la entrada en vigor de este reglamento participaron en un proceso de reclutamiento y selección interno que no contempló todas las etapas descritas, de modo que no se les obligará a repetir pruebas o a ser sometidas a nuevas entrevistas o evaluaciones, salvo cuando estén optando para un ascenso que se rija bajo los supuestos de este reglamento o participen de un nuevo concurso en una materia diferente.

Las calificaciones de las personas que se encuentren en el supuesto descrito en el párrafo anterior, serán aplicadas al componente del artículo [24](#) de este reglamento y para fomentar la igualdad de condiciones, el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento de la Defensa Pública deberá coordinar con la Dirección de Gestión Humana, para abrir un período en el que estas instancias promoverán que las defensoras y defensores públicos ya elegibles o en propiedad, les hagan llegar todos los demás atestados que están contemplados en el artículo [25](#) de este reglamento, a efectos de conformar una nota final.

Aquellas personas que de previo a la entrada en vigor de este reglamento se encontraran elegibles en una determinada materia, pero se estuvieren desempeñando en otra sin haber participado en algún proceso de selección en específico de esta última materia, deberán realizar el respectivo proceso de selección, pruebas, cursos, prácticas y exámenes que establezca la Defensa Pública para optar de manera legítima por un nombramiento en esa materia y así comprobar su idoneidad para el puesto. Quienes no se sometan a este procedimiento, únicamente podrán optar a ser nombrados en aquellas áreas en las que hayan realizado su proceso de selección y reclutamiento.

Transitorio IV.

A las personas que al momento de la entrada en vigor de este reglamento, no cuenten con una nota o calificación de ingreso a la Defensa Pública en razón del paso del tiempo, la falta de herramientas para la documentación y sistematización de datos o

cualquier otro motivo, se les asignará la nota más alta contemplada en el artículo [24](#) de este reglamento.

Transitorio V.

A partir de la entrada en vigor de este reglamento, se derogarán tácitamente todas aquellas normas, circulares o directrices internas de la Defensa Pública, que regulen de manera distinta lo aquí preceptuado.