

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

**LEY DE CARRERA FISCAL Y DEL PERSONAL DE APOYO DEL
MINISTERIO PÚBLICO**

**MARTA ESQUIVEL RODRÍGUEZ
DIPUTADA**

EXPEDIENTE N.º25.777

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

PROYECTO DE LEY

LEY DE CARRERA FISCAL Y DEL PERSONAL DE APOYO DEL MINISTERIO PÚBLICO

Expediente N.º 25.777

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El Ministerio Público ejerce la acción penal pública y cumple una función esencial en la tutela de la legalidad, los derechos de las víctimas y el interés público. La naturaleza de esas atribuciones exige que el ingreso, la permanencia y la promoción de su personal respondan a reglas objetivas y verificables.

Los artículos 191 y 192 de la Constitución Política ordenan que las relaciones de servicio público se rijan por un estatuto que garantice la eficiencia de la Administración y que el nombramiento se sustente en idoneidad comprobada. El artículo 33 constitucional exige, además, igualdad de trato y de acceso para quienes reúnan los requisitos del puesto.

La Ley Orgánica del Ministerio Público, Ley n.º 7442, regula las potestades de nombramiento de la Fiscalía General, pero no desarrolla un régimen legal completo para los concursos, los registros de personas elegibles, las promociones, los nombramientos interinos y la evaluación del desempeño. Esa ausencia permite que aspectos decisivos dependan de disposiciones internas dispersas y dificulta el control de la motivación y la trazabilidad de los nombramientos.

La necesidad de establecer la carrera fiscal forma parte de los procesos de modernización de la justicia impulsados por el Estado costarricense desde hace varias décadas. El primer Programa de Modernización de la Administración de Justicia, financiado mediante el Contrato de Préstamo BID n.º 859/OC-CR y aprobado por Ley n.º 7496, de 3 de mayo de 1995, representó una inversión de dieciséis millones de dólares de los Estados Unidos de América, de los cuales once millones doscientos mil dólares correspondieron al financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo y cuatro millones ochocientos mil dólares a la contrapartida nacional.

Posteriormente, el Segundo Programa de Modernización de la Administración de Justicia, proyecto CR0141 y Contrato de Préstamo BID n.º 1377/OC-CR, tuvo un costo de treinta y dos millones de dólares de los Estados Unidos de América, de los cuales veintidós millones cuatrocientos mil dólares fueron financiados por el Banco y nueve millones seiscientos mil dólares correspondieron a la contrapartida nacional. Entre sus objetivos se encontraban mejorar la eficacia de la persecución penal y fortalecer la capacidad administrativa del Poder Judicial.

Dentro de ese segundo programa se promovió la licitación n.º 2006LN-000106-01, destinada al fortalecimiento de la gestión humana del Ministerio Público y al establecimiento y reglamentación de la carrera fiscal. En octubre de 2006, el Consejo Superior del Poder Judicial declaró infructuoso el procedimiento. Este antecedente demuestra que la creación de la carrera fiscal no responde a una necesidad reciente: desde hace aproximadamente

dos décadas se han destinado esfuerzos institucionales y recursos públicos a procurar su establecimiento, sin que se haya consolidado un régimen legal integral.

La persistencia del problema también ha sido reconocida desde el propio Poder Judicial. El magistrado de la Sala Constitucional y expresidente de la Corte Suprema de Justicia, Fernando Cruz Castro, ha señalado que la carrera fiscal constituye una reforma necesaria para atenuar la concentración de poder en la Fiscalía General y asegurar la participación igualitaria, la idoneidad y el mérito en la designación y el ascenso de las personas fiscales. Asimismo, advirtió que la imprecisión de los criterios de nombramiento y promoción favorece la subjetividad y puede dar lugar a decisiones arbitrarias.

El 5 de marzo de 2026 se informó públicamente que la definición de reglas para el nombramiento, el traslado y el ascenso de fiscales acumulaba nueve años de espera. En esa oportunidad, el magistrado Cruz Castro reiteró que los concursos permiten eliminar subjetividades y concentraciones de poder, asegurar la idoneidad y someter los movimientos de personal a condiciones técnicas, igualitarias y profesionales. También recordó que en 2017 se elaboró un proyecto de ley de carrera fiscal que fue presentado a la Asamblea Legislativa y posteriormente archivado.

Estos antecedentes evidencian una continuidad inequívoca entre los programas de modernización financiados desde la década de 1990, el intento institucional de 2006, la propuesta legislativa de 2017 y las advertencias formuladas durante los años siguientes. Pese al tiempo transcurrido, el Ministerio Público continúa sin una ley especial que ordene integralmente el ingreso, la promoción, los traslados, la evaluación, la formación y la permanencia de su personal fiscal. La aprobación de esta iniciativa permitirá atender una obligación institucional reiteradamente reconocida y evitar que los esfuerzos y recursos destinados a esa finalidad permanezcan sin una solución normativa estable.

El proyecto establece la Carrera Fiscal y delimita su relación con el régimen aplicable al personal profesional, técnico, administrativo, operativo y de apoyo. El ingreso en propiedad y la promoción se sujetan a concursos públicos de antecedentes y oposición. Las pruebas, ponderaciones, criterios de desempate y recursos deberán definirse antes de cada convocatoria.

La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial administrará los concursos y los registros de personas elegibles. La Escuela Judicial y la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público brindarán apoyo técnico en la formación y en la preparación, aplicación y calificación de las evaluaciones. La Fiscalía General conservará las competencias de nombramiento y las atribuciones vinculadas con la dirección funcional del Ministerio Público.

La propuesta utiliza la organización institucional existente. No crea consejos, secretarías, plazas, dietas ni remuneraciones adicionales. Las funciones previstas se atenderán con los recursos ordinarios asignados a las dependencias competentes.

El régimen también limita la inopia y el interinazgo prolongado, protege la independencia funcional de las personas fiscales y garantiza el debido proceso en las decisiones que afecten la elegibilidad, la promoción, la evaluación o la movilidad. Asimismo, preserva los derechos de las personas nombradas en propiedad y permite que quienes ocupen plazas interinas participen en igualdad de condiciones en los concursos.

Por las razones expuestas, se somete a conocimiento de las señoras y los señores diputados el presente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

LEY DE CARRERA FISCAL Y DEL PERSONAL DE APOYO DEL MINISTERIO PÚBLICO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1- Objeto

La presente ley establece la Carrera Fiscal y las disposiciones especiales aplicables a la selección y al desarrollo del personal de apoyo del Ministerio Público.

Los procedimientos de reclutamiento, selección, nombramiento, permanencia, evaluación, formación, promoción, traslado y desarrollo profesional se regirán por criterios objetivos relacionados con el mérito, la capacidad y la idoneidad comprobada. Toda decisión que afecte esos procedimientos deberá estar motivada y sujeta a control administrativo y jurisdiccional.

ARTÍCULO 2- Ámbito de aplicación

La Carrera Fiscal comprenderá a quienes ocupen los puestos de fiscal auxiliar, fiscal, fiscal adjunto I y fiscal adjunto II, así como las demás categorías fiscales creadas por ley.

El personal profesional, técnico, administrativo, operativo y de apoyo adscrito al Ministerio Público se regirá por el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Poder Judicial y las demás normas aplicables al personal judicial. Esta ley se le aplicará únicamente en materia de concursos, evaluación, capacitación y desarrollo profesional, sin alterar las competencias de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo Superior del Poder Judicial y la Dirección de Gestión Humana.

El cargo de Fiscal General de la República no será un puesto de carrera. La designación temporal de una persona fiscal como Fiscal General subrogante no modificará su categoría ni generará derecho de ascenso, propiedad o permanencia en un cargo superior.

ARTÍCULO 3- Principios rectores y fundamento normativo

La aplicación de esta ley se regirá por los siguientes principios:

a) Legalidad: Todas las actuaciones relativas al régimen de carrera deberán sujetarse a la Constitución Política, la ley y las demás normas del ordenamiento jurídico. Los órganos y las personas funcionarias responsables únicamente podrán ejercer las atribuciones que les hayan sido conferidas y deberán cumplir los deberes establecidos para el ejercicio de sus cargos, conforme a los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, Ley n.º 6227.

b) Idoneidad comprobada, mérito y capacidad: El ingreso, la permanencia y la promoción deberán fundarse en la comprobación objetiva de los conocimientos, las competencias, la experiencia y las demás condiciones requeridas para el desempeño del puesto. La selección deberá realizarse mediante procedimientos que permitan determinar la idoneidad de las personas participantes y valorar comparativamente sus méritos, de acuerdo con los artículos 191 y 192 de la Constitución Política y el Estatuto de Servicio Judicial, Ley n.º 5155.

c) Igualdad de oportunidades y no discriminación: Toda persona que reúna los requisitos establecidos tendrá derecho a participar en los procedimientos de ingreso y promoción en igualdad de condiciones. Queda prohibida cualquier distinción, exclusión o preferencia que carezca de fundamento objetivo y razonable, o que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, con fundamento en el artículo 33 de la Constitución Política y en la Convención sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), Convenio n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por Ley n.º 2848.

d) Objetividad, imparcialidad y tecnicidad: Las decisiones deberán sustentarse en hechos comprobados, criterios técnicos previamente determinados y reglas aplicadas de manera uniforme. Las valoraciones deberán ajustarse a los principios de la ciencia y la técnica, procurar la satisfacción del interés público y excluir consideraciones personales, políticas o ajenas a los fines del procedimiento, de conformidad con los artículos 16 y 113 de la Ley General de la Administración Pública.

e) Publicidad y transparencia: Las convocatorias, los requisitos, los criterios de evaluación, las etapas del procedimiento y sus resultados deberán ser accesibles para las personas interesadas y permitir la fiscalización de las actuaciones administrativas. La publicidad deberá respetar la confidencialidad de la información protegida por ley y el derecho a la protección de los datos personales, conforme a los artículos 11 y 30 de la Constitución Política, sin perjuicio de las limitaciones establecidas para la protección de datos personales.

f) Motivación y debido proceso: Toda decisión que afecte derechos o intereses legítimos deberá expresar con claridad los hechos acreditados, la valoración efectuada y las normas que sustentan lo resuelto. Antes de adoptar una decisión desfavorable deberán garantizarse el conocimiento de las actuaciones, el derecho de defensa, la posibilidad de ofrecer prueba y el ejercicio de los recursos establecidos por el ordenamiento jurídico, de acuerdo con los artículos 39 y 41 de la Constitución Política y 136 de la Ley General de la Administración Pública.

g) Estabilidad: Las personas nombradas en propiedad conservarán sus cargos mientras cumplan adecuadamente sus funciones y no concurra una causa legal que justifique su separación. La suspensión, el traslado con efectos perjudiciales o la remoción únicamente procederán por las causas y mediante los procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico, con respeto del debido proceso, conforme al artículo 192 de la Constitución Política y al Estatuto de Servicio Judicial.

h) Rendición de cuentas: Los órganos y las personas funcionarias responsables de la administración de la carrera deberán responder por el ejercicio de sus competencias, documentar sus decisiones y suministrar información suficiente para verificar el cumplimiento de la ley, la consecución de los fines públicos y el uso adecuado de los recursos institucionales, según el artículo 11 de la Constitución Política.

i) Protección de datos personales: El tratamiento de los datos personales deberá responder a fines legítimos y determinados, limitarse a la información necesaria para la gestión de la carrera y garantizar su exactitud, seguridad y confidencialidad. Las personas titulares podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación y supresión en los términos establecidos por la ley, conforme al artículo 24 de la Constitución Política y a la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales, Ley n.º 8968.

j) Independencia funcional, unidad de actuación y dependencia jerárquica: Las personas fiscales ejercerán sus funciones con independencia de autoridades externas al Ministerio Público y con sujeción exclusiva a la Constitución Política y las leyes. En el ámbito interno actuarán conforme a los principios de unidad de actuación y dependencia jerárquica, sin perjuicio del deber de objetividad, legalidad y responsabilidad personal en el ejercicio de sus funciones, conforme a los artículos 3 y 4 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Ley n.º 7442.

k) Profesionalización continua: La formación, capacitación y actualización deberán desarrollarse de manera permanente y responder a las competencias requeridas para cada puesto, a las necesidades institucionales y a los cambios normativos, jurisprudenciales, científicos y técnicos relacionados con las funciones del Ministerio Público. El acceso a las actividades formativas deberá garantizarse mediante criterios objetivos, transparentes e igualitarios, de acuerdo con los artículos 191 y 192 de la Constitución Política y el Estatuto de Servicio Judicial.

Estos principios se aplicarán sin admitir instrucciones, evaluaciones o consecuencias laborales fundadas en intereses ajenos al ordenamiento jurídico, en criterios político partidarios o en el resultado particular de los asuntos asignados.

ARTÍCULO 4- Interpretación

Esta ley se interpretará de conformidad con la Constitución Política, los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes en Costa Rica, el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Orgánica del Ministerio Público.

En caso de duda se preferirá la interpretación que garantice la idoneidad comprobada, la igualdad de acceso, la continuidad del servicio, la independencia funcional y el debido proceso, sin desconocer la unidad de actuación ni la dependencia jerárquica del Ministerio Público.

CAPÍTULO II ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA FISCAL

ARTÍCULO 5- Administración

La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial administrará los concursos, los registros de personas elegibles y los expedientes de la Carrera Fiscal. También verificará el cumplimiento de requisitos, aprobará y publicará las bases de los concursos, coordinará las evaluaciones, resolverá los asuntos de su competencia y elaborará los informes previstos en esta ley.

En el ejercicio de esas funciones deberá garantizar la separación entre la evaluación técnica y la decisión de nombramiento, así como la custodia, trazabilidad y conservación de los antecedentes de cada procedimiento.

ARTÍCULO 6- Coordinación institucional

La Dirección de Gestión Humana coordinará con la Fiscalía General, la Escuela Judicial y la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, de acuerdo con las competencias de cada dependencia.

La Fiscalía General definirá los conocimientos, las competencias y los perfiles propios de la función fiscal. La Escuela Judicial y la Unidad de Capacitación y Supervisión brindarán apoyo técnico y académico para elaborar, aplicar y calificar las evaluaciones de ingreso y promoción, y para ejecutar los programas de formación inicial y continua.

La Dirección de Gestión Humana establecerá los controles necesarios para proteger la confidencialidad de las pruebas, anonimizar su calificación cuando corresponda y evitar que una misma persona intervenga en etapas incompatibles del procedimiento.

ARTÍCULO 7- Uso de recursos institucionales

Las funciones previstas en esta ley se cumplirán mediante la estructura y los recursos ordinarios de la Dirección de Gestión Humana, la Escuela Judicial y las dependencias competentes del Ministerio Público.

Esta ley no autoriza la creación de órganos, secretarías, plazas, dietas o remuneraciones adicionales para administrar la Carrera Fiscal.

ARTÍCULO 8- Imparcialidad y conflictos de intereses

Quienes intervengan en la preparación, aplicación o calificación de pruebas, entrevistas, evaluaciones o decisiones de nombramiento deberán abstenerse cuando exista parentesco, interés directo, relación de subordinación relevante o cualquier circunstancia que pueda comprometer su imparcialidad.

La persona participante podrá recusar antes de que se dicte la decisión correspondiente. La jefatura inmediata de la persona recusada resolverá el incidente mediante resolución motivada. Cuando la recusación se dirija contra una persona integrante de un tribunal evaluador, resolverá la Dirección de Gestión Humana sin participación de aquella.

CAPÍTULO III INGRESO Y CONCURSOS

ARTÍCULO 9- Requisitos generales

Para ingresar al régimen se requerirá:

- a) Cumplir los requisitos legales para ocupar cargos públicos.
- b) Satisfacer los requisitos académicos, profesionales, técnicos y de experiencia del puesto.
- c) Participar en el concurso respectivo y superar sus etapas.
- d) Acreditar la idoneidad mediante procedimientos técnicos, objetivos y previamente publicados.
- e) No estar sujeto a incompatibilidad, prohibición o impedimento legal.
- f) Acreditar las condiciones de probidad directamente relacionadas con las funciones del puesto.

La valoración de probidad se basará en información obtenida lícitamente, pertinente, verificable y actual. Una denuncia o un procedimiento pendiente no constituirá prueba de responsabilidad. Antes de una exclusión se dará audiencia a la persona interesada y se le permitirá acceder a la información utilizada, salvo las limitaciones establecidas por ley.

ARTÍCULO 10- Requisitos de ingreso a la Carrera Fiscal

Para ingresar a la Carrera Fiscal se requerirá, además:

- a) Cumplir los requisitos de edad y nacionalidad establecidos en la Ley Orgánica del Ministerio Público.
- b) Poseer, como mínimo, licenciatura en Derecho y estar incorporado y habilitado ante el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica.
- c) Aprobar la evaluación de conocimientos y competencias correspondientes.
- d) Superar las valoraciones de aptitudes directamente relacionadas con la función fiscal.
- e) Aprobar el programa de formación inicial.

Las evaluaciones jurídicas comprenderán, según el perfil del puesto, Derecho Penal, Derecho Procesal Penal, Derecho Constitucional, derechos humanos, atención de víctimas y las demás materias indicadas en la convocatoria.

ARTÍCULO 11- Bases de los concursos

Las bases de cada concurso se publicarán antes de abrir la inscripción e indicarán la clase y el número de plazas, los requisitos, el perfil del puesto, las etapas, el temario, la bibliografía, la metodología, la nota mínima, los factores y ponderaciones, las reglas de anonimización cuando procedan, la integración de los tribunales evaluadores, los criterios de desempate, el calendario, la vigencia del registro, los medios de notificación y los recursos procedentes.

Iniciada la recepción de ofertas, las bases no podrán modificarse, salvo para corregir errores materiales que no alteren los requisitos, los factores, las ponderaciones ni las condiciones de participación.

ARTÍCULO 12- Etapas de evaluación

Los concursos de ingreso y promoción podrán comprender la valoración de antecedentes, pruebas de conocimientos, ejercicios prácticos, evaluaciones de competencias, formación inicial y entrevista estructurada. Cada instrumento deberá guardar relación con el perfil del puesto y contar con criterios de calificación aprobados antes de su aplicación.

Las entrevistas no podrán representar más del diez por ciento de la calificación total. Se realizarán mediante preguntas previamente definidas, serán calificadas por un tribunal de al menos tres personas y se conservarán en un soporte que permita su revisión.

No podrán valorarse afinidades personales, políticas, religiosas o sindicales, ni circunstancias familiares ajenas a las funciones del cargo.

ARTÍCULO 13- Tribunales evaluadores

La Dirección de Gestión Humana integrará y publicará los tribunales evaluadores antes de la aplicación de las pruebas. Cada tribunal estará conformado por al menos tres personas con conocimiento acreditado en la materia evaluada. La Fiscalía General, la Escuela Judicial y la Unidad de Capacitación y Supervisión podrán proponer personas integrantes de acuerdo con su especialidad.

Las personas integrantes deberán declarar por escrito su deber de confidencialidad, su imparcialidad y la ausencia de conflictos de intereses. Las calificaciones y observaciones quedarán documentadas individualmente.

ARTÍCULO 14- Formación inicial

La Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, con el apoyo de la Escuela Judicial, impartirá periódicamente el programa de formación inicial. La convocatoria establecerá su duración, modalidad, contenidos, sistema de evaluación y nota mínima.

La falta de programación oportuna no justificará nombramientos sucesivos por inopia. Cuando la demanda del servicio lo requiera, las dependencias competentes programarán ediciones adicionales o mecanismos equivalentes que mantengan la calidad de la formación.

ARTÍCULO 15- Resultados y registro de personas elegibles

Concluidas las etapas y resueltos los recursos, la Dirección de Gestión Humana aprobará y publicará el resultado definitivo. Las personas que alcancen la nota mínima ingresarán al registro de elegibles de la categoría correspondiente, en orden descendente de calificación.

En caso de empate se atenderá, en este orden, a la mayor calificación en las pruebas de oposición, la mayor calificación en los ejercicios prácticos y la experiencia específica. Si el empate persiste, se realizará un sorteo público documentado.

El registro tendrá una vigencia de tres años. Las bases podrán fijar una vigencia mayor cuando exista una justificación técnica. La elegibilidad no genera derecho automático al nombramiento, pero obliga a considerar a la persona conforme al orden y a las reglas establecidas en esta ley.

ARTÍCULO 16- Publicidad y protección de datos

Serán públicos las convocatorias, las bases, la integración de los tribunales evaluadores, los criterios de evaluación, las calificaciones finales, el orden del registro, los nombramientos y las resoluciones que declaren inopia, con resguardo de los datos personales protegidos por ley.

Los expedientes se conservarán durante el plazo dispuesto por la normativa archivística y, en todo caso, durante el tiempo necesario para ejercer los recursos y controles

correspondientes. Las pruebas psicológicas, la información médica y los demás datos sensibles tendrán acceso restringido.

CAPÍTULO IV

NOMBRAMIENTOS, PROMOCIONES, INTERINAZGOS Y MOVILIDAD

ARTÍCULO 17- Nombramientos en propiedad

El Fiscal General nombrará en propiedad a quien ocupe el primer lugar disponible en el registro de elegibles de la categoría correspondiente y acepte la plaza.

Podrá omitirse a la persona mejor calificada únicamente por incompatibilidad, impedimento legal, renuncia, pérdida sobrevenida de un requisito o por un hecho objetivo grave, directamente relacionado con el puesto y acreditado con respeto del debido proceso. La decisión deberá constar en resolución especialmente motivada y podrá ser recurrida conforme al artículo 28 de esta ley.

Concluido el concurso, no podrán incorporarse entrevistas, valoraciones o criterios que modifiquen el orden del registro.

ARTÍCULO 18- Promociones

La promoción a una categoría fiscal superior requerirá concurso y cumplimiento de los requisitos del puesto. La antigüedad y el desempeño interino podrán valorarse como experiencia dentro de la ponderación publicada, pero no producirán ascenso automático ni conferirán propiedad.

Cuando el perfil exija experiencia en una categoría inferior, se reconocerá la experiencia equivalente que demuestre competencias comparables, siempre que sea compatible con la especialidad y la responsabilidad del puesto y se encuentre definida antes de la convocatoria.

ARTÍCULO 19- Nombramientos interinos

Los nombramientos interinos recaerán, en estricto orden, en personas incorporadas al registro de elegibles de la categoría correspondiente que acepten la plaza. La Dirección de Gestión Humana dejará constancia de cada ofrecimiento y de la respuesta recibida.

El nombramiento interino no generará derecho automático a la propiedad. Toda plaza vacante ocupada interinamente se incluirá en el siguiente concurso ordinario o en una

convocatoria extraordinaria que deberá abrirse dentro de los seis meses siguientes a la vacancia, salvo reserva legal de la plaza u otra causa objetiva debidamente acreditada.

ARTÍCULO 20- Inopia

La inopia procederá únicamente cuando la Dirección de Gestión Humana certifique que no existen personas elegibles disponibles y sea indispensable garantizar la continuidad del servicio. El Fiscal General la declarará mediante resolución motivada, en la cual deberá acreditar las gestiones realizadas para cubrir la plaza.

La persona nombrada deberá cumplir los requisitos legales y académicos del puesto y superar, antes de asumir, una verificación mínima de idoneidad. El nombramiento tendrá una duración máxima de cuatro meses y podrá prorrogarse una sola vez, hasta por tres meses, mediante resolución motivada.

Dentro de los treinta días siguientes a la declaratoria se iniciará el concurso o el programa formativo necesario. Queda prohibido encadenar nombramientos por inopia de una misma persona o plaza para eludir el concurso. La inopia no generará elegibilidad ni derecho a propiedad.

ARTÍCULO 21- Permutas, traslados y asignaciones temporales

Las permutas, los traslados y las asignaciones temporales deberán responder a necesidades objetivas del servicio, respetar la categoría y los requisitos del puesto y constar en resolución motivada. No podrán utilizarse como sanción encubierta, represalia o medio de interferencia en la independencia funcional.

Cuando la medida produzca una afectación individual relevante, se concederá audiencia previa, salvo urgencia acreditada. En este último caso, la audiencia se otorgará dentro de los tres días hábiles siguientes. La persona afectada podrá interponer los recursos previstos en esta ley.

CAPÍTULO V EVALUACIÓN, FORMACIÓN Y PERMANENCIA

ARTÍCULO 22- Evaluación del desempeño

Las personas comprendidas en esta ley serán evaluadas periódicamente mediante instrumentos objetivos, previamente conocidos y relacionados con las funciones del puesto. La evaluación considerará la calidad técnica, el cumplimiento de las funciones, la gestión

del trabajo, el trato a las personas usuarias, la observancia de los deberes y las necesidades de capacitación.

La evaluación no podrá sustentarse exclusivamente en el número de acusaciones, condenas, desestimaciones, absolutorias u otros resultados procesales, ni utilizarse para influir en el criterio jurídico adoptado de buena fe dentro del ordenamiento jurídico.

La persona evaluada tendrá acceso al expediente, podrá formular observaciones, aportar prueba y recurrir el resultado.

ARTÍCULO 23- Planes de mejora y consecuencias

Cuando una evaluación determine deficiencias relevantes, se establecerá un plan de mejora con objetivos, apoyo institucional, capacitación y un plazo no inferior a seis meses. Finalizado el plazo se efectuará una nueva evaluación por personas distintas, cuando sea posible.

Un resultado insatisfactorio no constituirá por sí solo una falta disciplinaria. Las consecuencias sobre la permanencia únicamente podrán aplicarse cuando estén previstas por ley, se hayan agotado las medidas razonables de mejora y se tramite el procedimiento correspondiente con respeto del debido proceso y de la estabilidad estatutaria.

ARTÍCULO 24- Formación continua

La capacitación y actualización serán permanentes y responderán a las necesidades institucionales, los cambios normativos, los derechos humanos, la atención de víctimas, la ética y las competencias requeridas para cada puesto.

El acceso a las actividades formativas vinculadas con promociones se ofrecerá conforme a criterios objetivos e igualitarios. La asignación discrecional de oportunidades de capacitación no podrá producir ventajas indebidas en los concursos.

CAPÍTULO VI PERSONAL DE APOYO

ARTÍCULO 25- Selección del personal de apoyo

El ingreso en propiedad y la promoción del personal profesional, técnico, administrativo, operativo y de apoyo se realizarán mediante los concursos administrados por la Dirección de Gestión Humana, conforme al Estatuto de Servicio Judicial y la normativa aplicable.

Las convocatorias deberán respetar las garantías de publicidad, objetividad, idoneidad, motivación, protección de datos y recurribilidad establecidas en esta ley.

ARTÍCULO 26- Administración y nombramiento

Los nombramientos, las promociones, las permutas, los traslados, la evaluación y la disciplina del personal de apoyo corresponderán a los órganos competentes del Poder Judicial, según el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Poder Judicial y sus reglamentos.

La Fiscalía General podrá comunicar las necesidades funcionales y los perfiles técnicos requeridos, pero no ejercerá atribuciones nominadoras o disciplinarias que no le hayan sido conferidas por ley.

CAPÍTULO VII GARANTÍAS PROCEDIMENTALES

ARTÍCULO 27- Motivación y acceso al expediente

Toda exclusión, modificación del orden de elegibilidad, declaratoria de inopia, omisión de una persona elegible, evaluación insatisfactoria, traslado lesivo o decisión que afecte derechos o intereses legítimos deberá constar en resolución motivada, con indicación de los hechos, la prueba, el fundamento jurídico y los recursos procedentes.

Las personas interesadas tendrán acceso al expediente. La información de terceros protegida por ley se disociará cuando sea posible.

ARTÍCULO 28- Recursos

Contra los actos que afecten la participación, la elegibilidad, el orden del registro, el nombramiento, la promoción, la evaluación o la movilidad procederá recurso de revocatoria ante el órgano que dictó el acto y recurso de apelación ante el órgano competente de acuerdo con el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Orgánica del Ministerio Público.

Los recursos se interpondrán dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación. La revocatoria se resolverá dentro de diez días hábiles y la apelación se remitirá de inmediato al órgano competente, que deberá resolverla dentro de un mes.

Cuando la ejecución pueda causar un perjuicio grave o de difícil reparación, el órgano competente podrá suspenderla mediante resolución motivada, sin perjuicio del acceso a la jurisdicción correspondiente.

ARTÍCULO 29- Información sobre la gestión del régimen

La Dirección de Gestión Humana publicará anualmente información estadística sobre los concursos, los registros, los nombramientos en propiedad, los interinazgos, las inopias, la duración de las vacantes, las promociones, los recursos y los resultados generales de evaluación, con resguardo de los datos personales.

El informe se remitirá a Corte Plena, al Consejo Superior y a la Auditoría Judicial. La Auditoría podrá examinar la regularidad de los procedimientos, la trazabilidad de las decisiones y el cumplimiento de los plazos, sin sustituir las valoraciones técnicas individuales.

CAPÍTULO VIII REFORMAS Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 30- Reformas a la Ley Orgánica del Ministerio Público

Refórmase el inciso g) del artículo 25 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Ley n.º 7442, de 25 de octubre de 1994, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 25- Deberes y atribuciones

Son deberes y atribuciones del Fiscal General:

[...]

g) Efectuar los nombramientos, las promociones, las permutas y los traslados de las personas fiscales, de conformidad con la Ley de Carrera Fiscal y del Personal de Apoyo del Ministerio Público, así como aceptar sus renunciaciones. Las decisiones deberán respetar el orden de los registros de personas elegibles, los procedimientos, las garantías y el deber de motivación establecidos por ley.

[...]”

Refórmase el artículo 27 de la Ley n.º 7442, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 27- Ingreso y ascenso

El ingreso en propiedad y el ascenso de las personas fiscales se regirán por la Ley de Carrera Fiscal y del Personal de Apoyo del Ministerio Público.

Corresponderá al Fiscal General efectuar los nombramientos conforme al orden de los registros y a los procedimientos establecidos en esa ley.

Para ser nombrado fiscal se requerirán cinco años de experiencia efectiva como fiscal auxiliar o experiencia equivalente definida objetivamente en el perfil del puesto. Para ser nombrado fiscal adjunto se requerirán cinco años de experiencia efectiva como fiscal o experiencia equivalente, además de los demás requisitos del puesto.

Ningún ascenso se producirá automáticamente por antigüedad, interinazgo o ejercicio temporal del puesto.”

ARTÍCULO 31- Normativa supletoria

En lo no regulado por esta ley serán aplicables, en lo pertinente, el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Orgánica del Ministerio Público, la Ley General de la Administración Pública y las demás normas del régimen de empleo judicial.

La normativa supletoria no podrá utilizarse para crear excepciones a los concursos, alterar el orden de elegibilidad ni ampliar los supuestos de interinazgo o inopia previstos en esta ley.

ARTÍCULO 32- Reglamentación y vigencia

La Corte Suprema de Justicia reglamentará esta ley dentro de los seis meses siguientes a su publicación, con fundamento en una propuesta técnica elaborada por la Dirección de Gestión Humana, la Escuela Judicial y las dependencias competentes del Ministerio Público.

El reglamento desarrollará los aspectos operativos y no podrá crear requisitos, excepciones, causales de exclusión, sanciones ni potestades discrecionales no contempladas en esta ley.

Esta ley regirá seis meses después de su publicación, salvo las disposiciones transitorias y el mandato de reglamentación, que regirán a partir de la publicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I- Personas nombradas en propiedad

Las personas fiscales y el personal de apoyo nombrados en propiedad a la fecha de publicación conservarán su condición, estabilidad y los derechos derivados del nombramiento. Su incorporación a los sistemas de evaluación, capacitación y desarrollo previstos en esta ley no permitirá revisar retroactivamente la validez de su nombramiento.

TRANSITORIO II- Inventario y cronograma de plazas interinas

Dentro de los tres meses siguientes a la publicación, la Dirección de Gestión Humana elaborará y publicará un inventario de las plazas vacantes ocupadas interinamente en el Ministerio Público, con indicación de la categoría, la fecha de la vacancia y la antigüedad del interinazgo, sin divulgar datos personales innecesarios.

Dentro del mismo plazo aprobará un cronograma para convocar todas las plazas. La totalidad de las convocatorias deberá iniciarse en un plazo máximo de doce meses y se dará prioridad a las vacantes de mayor antigüedad. La Dirección de Gestión Humana informará trimestralmente al Consejo Superior sobre su cumplimiento.

TRANSITORIO III- Personas interinas

Las personas nombradas interinamente conservarán temporalmente su nombramiento mientras se resuelva el concurso de la plaza o concurra una causa legal de terminación. Podrán participar en igualdad de condiciones y el tiempo servido podrá valorarse como experiencia conforme a las bases del concurso.

A partir de la vigencia de esta ley no podrá prorrogarse un nombramiento interino para eludir el cronograma establecido en el transitorio II.

TRANSITORIO IV- Procedimientos en curso

Los concursos cuya convocatoria haya sido publicada antes de la entrada en vigencia continuarán conforme a las reglas bajo las cuales fueron convocados. Los actos preparatorios internos que no hayan culminado en una convocatoria pública deberán ajustarse a esta ley.

TRANSITORIO V- Adecuación normativa

Dentro de los seis meses siguientes a la publicación, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo Superior adecuarán los reglamentos, los manuales y los sistemas de información indispensables para ejecutar esta ley, mediante la estructura institucional existente y con cargo a los recursos ordinarios aprobados.

Rige en los términos establecidos en el artículo 32.

Marta Esquivel Rodríguez
Diputada