



Municipalidad de Buenos Aires  
“Región de las Culturas Aborígenes de Costa Rica”

Procedimientos para la Realización de Concursos  
Internos y Externos

Basado en el Código Municipal  
Ley No. 7794

### ***Introducción:***

Siempre es necesario contar con el personal operativo, técnico, profesional y administrativo mas preparado, ya que esto se reflejará en el avance de los objetivos y metas que se han propuesto en la institución. Por estas razones es imperativo garantizar la eficiencia y eficacia de la selección del personal en los concursos internos y externos, realizando sus procesos adecuadamente y en el tiempo establecido.

### ***Objetivo General:***

Desarrollar procesos que sean eficientes, eficaces y transparentes, frente al público y participantes, que permitan identificar a los candidatos más preparados para los cargos libres de la Municipalidad de Buenos Aires, siempre y cuando se cumplan los artículos del Código Municipal, relacionados con el tema.

### ***Aspectos fundamentales de los concursos Internos y Externos:***

- Iniciar el proceso de reclutamiento y selección, con el fin de establecer la condición de los candidatos.
- Atraer oferentes para mantener actualizado el registro de candidatos elegibles a concursos internos y externos.
- Orientar a los oferentes dentro de estos concursos internos y externos.

## ***Procedimientos para realizar concursos Internos y Externos***

**Artículo 133:** Con las salvedades establecidas por esta ley, el personal de las municipalidades será nombrado y removido por el alcalde municipal, previo informe técnico respecto a la idoneidad de los aspirantes al cargo.

**Artículo 134:** El personal se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad, que se administrarán únicamente a quienes satisfagan los requisitos prescritos en el artículo 116 de esta Ley. Las características de estas pruebas y los demás requisitos corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento y selección, así como al principio de igualdad y equidad entre los géneros, y corresponderán a reglamentaciones específicas e internas de las municipalidades. Para cumplir la disposición de este artículo, las municipalidades podrán solicitarle colaboración técnica a la Dirección General de Servicio Civil.

**Artículo 135:** Las municipalidades mantendrán actualizado el respectivo Manual para el reclutamiento y selección, basado en el Manual General que fijará las pautas para garantizar los procedimientos, la uniformidad y los criterios de equidad que dicho manual exige, aunado al principio de igualdad y equidad entre los géneros. El diseño y la actualización serán responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, mediante la instancia técnica que disponga para este efecto.

**Artículo 136:** No podrán ser empleados municipales quienes sean cónyuges o parientes, en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, de alguno de los concejales, el Alcalde, el Auditor, los Directores o Jefes de Personal de las unidades de reclutamiento y selección de personal ni, en general, de los encargados de escoger candidatos para los puestos municipales.

**Artículo 137:** Al quedar una plaza vacante, la municipalidad deberá llenarla de acuerdo con las siguientes opciones:

- a) Mediante ascenso directo del funcionario calificado para el efecto y si es del grado inmediato.
- b) Ante inopia en el procedimiento anterior, convocará a concurso interno entre todos los empleados de la Institución.
- c) De mantenerse inopia en la instancia anterior, convocará a concurso externo, publicado por lo menos en un diario de circulación nacional y con las mismas condiciones del concurso interno.

**Artículo 138:** En cualquier procedimiento citado en el artículo anterior, deberá atenderse, total o parcialmente, según corresponda, lo dispuesto en el artículo 116 de esta ley.

**Artículo 139:** Como resultado de los concursos aludidos en los incisos b) y c) del artículo 125 de este código, la Oficina de Recursos Humanos presentará al alcalde una nómina de elegibles de tres candidatos como mínimo, en estricto orden descendente de calificación. Sobre esta base, el alcalde escogerá al sustituto.

Mientras se realiza el concurso interno o externo, el alcalde podrá autorizar el nombramiento o ascenso interino de un trabajador hasta por un plazo máximo de dos meses, atendiendo siempre las disposiciones del artículo 116 de esta ley.

**Artículo 140:** El servidor que concurse por oposición y cumpla con lo estipulado en el artículo 116 de esta ley, quedará elegible si obtuviere una nota mayor o igual a 70. Mantendrá esta condición por un lapso de un año, contado a partir de la comunicación.

**Artículo 141:** Previo informe y consulta de permutas y traslados horizontales de los servidores con sus jefes inmediatos, el alcalde podrá autorizar estos movimientos, siempre que no les causen evidente perjuicio y cuando satisfaga una necesidad real de la municipalidad.

**Artículo 142:** Todo servidor municipal deberá pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio, contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento.