



04 de marzo del 2026  
MSC-AM-RH-00126-2026

**PLAN EMPLEO PÚBLICO  
MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
APLICACIÓN DEL TRANSITORIO IX LEY 10159 LEY MARCO EMPLEO PÚBLICO**

Con fundamento en lo dispuesto en la Ley 10159 y al criterio jurídico MSCAM-SJ-0301-2026 del 18 de febrero 2026 sobre las obligaciones de las Municipalidades de contar con el Plan de Empleo Público de conformidad con el artículo 2 de la citada Ley, y en apego al Acuerdo N°35 Acta N°14, de la Sesión Ordinaria celebrada el lunes 06 de marzo del 2023 del Concejo Municipal de San Carlos (oficio MSCCM-SC-0375-2023) donde se fundamenta la autonomía municipal al declararse exclusivos y excluyentes de la Rectoría de MIDEPLAN, se presenta en armonía con la Ley Marco, pero aplicado conforme al régimen municipal el **Plan de Empleo Público para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Municipal**, para la regularización de interinazgos vacantes mediante concurso de mérito e idoneidad con base al Código Municipal.

**I. Antecedentes**

La Ley Marco de Empleo Público, publicada en el Diario Oficial La Gaceta el 09 de marzo de 2022, tiene como finalidad establecer un marco regulatorio general para la gestión del empleo público en Costa Rica, con el objetivo de ordenar, modernizar y unificar los regímenes de empleo en las instituciones del sector público. La cual entró en vigencia el **10 de marzo de 2023**, estableciendo disposiciones transitorias orientadas a regular los procesos de transición hacia el nuevo modelo de gestión del empleo público.

En ese sentido el Transitorio IX de la Ley dispone que los órganos y entes públicos comprendidos en el Artículo 02, inciso C) de la Ley, deberán, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia, elaborar un plan institucional que permita desarrollar los procedimientos necesarios para realizar nombramientos en propiedad en aquellas plazas que se encuentran vacantes y ocupadas de manera interina.

*ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura. Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único: (...)*

*c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.*

El plan tiene como finalidad establecer el marco institucional, los procedimientos y las acciones necesarias para la identificación de plazas vacantes ocupadas interinamente, la verificación de requisitos de las personas funcionarias y la eventual realización de los procesos de concurso correspondientes para la regularización de dichos nombramientos, contemplando la realización



04 de marzo del 2026  
MSC-AM-RH-00126-2026

de un concurso de valoración de méritos, conforme a lo establecido en el artículo 26 de la Ley y lo dispuesto en el Código Municipal:

*TRANSITORIO IX- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes. Dicho plan deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público, de la Dirección General de Servicio Civil.*

*ARTÍCULO 26- Promoción interna y externa.*

- a) Los mecanismos para promoción interna y externa deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazos.*
- b) La promoción interna y externa se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.*
- c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.*

No obstante, en el caso del Régimen Municipal, debe considerarse el principio de autonomía municipal consagrado en la Constitución Política de Costa Rica, así como las disposiciones establecidas en el Código Municipal, que regulan la organización administrativa y la gestión del recurso humano en los gobiernos locales.

En ese sentido, el Concejo Municipal de San Carlos, oficio MSCCM-SC-0375-2023, acordó declararse exclusivo y excluyente de la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) en materia de empleo público dentro del régimen municipal, fundamentando dicha decisión en el principio constitucional de autonomía municipal.

En virtud de lo anterior, y como medida orientada a la regularización de las plazas interinas vacantes dentro de la institución, **la Municipalidad de San Carlos elabora el presente Plan de Empleo Público para el nombramiento en propiedad de plazas interinas vacantes**, como un instrumento de gestión institucional que permitirá identificar las plazas vacantes ocupadas interinamente, verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa vigente y desarrollar los procesos de concurso correspondientes, bajo los principios de mérito, idoneidad, igualdad y legalidad establecidos en el ordenamiento jurídico.

Asimismo, y en atención a la Circular MIDEPLAN-DM-CIRC-0001-2024 y DG-CIR-4-2024, el presente plan será divulgado a través del sitio web oficial de la Municipalidad de San Carlos, en cumplimiento de los principios de transparencia y acceso a la información pública.



04 de marzo del 2026  
MSC-AM-RH-00126-2026

## II. Marco Filosófico Institucional

**Visión:** Ser un gobierno local líder, reconocido por su compromiso con la excelencia en la gestión pública, la innovación y una eficiente administración de sus recursos, que contribuye a la seguridad ciudadana y el desarrollo social, económico y ambiental del cantón”.

**Misión:** Somos una municipalidad que promueve el bienestar integral del cantón de San Carlos, mediante la prestación eficiente y transparente de servicios e inversiones innovadoras y de calidad, el fomento de participación ciudadana, cultura de valores, igualdad y equidad para mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

**Valores:**

La práctica de los valores en las organizaciones sostiene el proceso de toma de decisiones, es el cauce estratégico hacia el futuro porque alinean a las personas y las comprometen a trabajar juntas para alcanzar metas comunes en procura de la realización de los objetivos de la institución. Los Principios y Valores compartidos para orientar el accionar de la municipalidad son:

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Excelencia
- ✓ Servicio pertinente y oportuno
- ✓ Construcción del bien común cantonal
- ✓ Compromiso

- ✓ Trabajo en equipo

Unir esfuerzos, responsabilidades individuales y colectivas, a fin de alcanzar los objetivos institucionales.

Debe de ser realizado por el conjunto de personas que la conforman de manera coordinada, donde cada integrante del personal es responsable del trabajo que le corresponde y se visualiza como parte del conjunto institucional, coordinando, participando activamente y colaborando con el trabajo de los demás; compartiendo valores, uniendo talentos y esfuerzos para incrementar la cooperación en todos los niveles de la entidad y lograr en conjunto los objetivos.

Se fortalece al vivenciar valores como Compañerismo, Comunicación (Diálogo), Responsabilidad, Honestidad, Colaboración, Respeto, Cooperación, Solidaridad, Humildad, Empatía, Equidad, Tolerancia, Confianza, Dignidad, Pluralismo.

- ✓ Excelencia

Es la capacidad para el bien hacer, consecuencia del aprendizaje y de la práctica o repetición de acciones que generan hábitos, valores y virtudes que nos permite de forma casi natural la realización óptima de las tareas.



04 de marzo del 2026  
MSC-AM-RH-00126-2026

En la Institución, debe ser un atributo ético que se logra con la formación del carácter por medio de la vivencia diaria en forma progresiva y continua de los principios y valores, a fin de alcanzar el mejor de los desempeños, las excelentes prácticas y resultados.

En la construcción de la excelencia, el personal institucional se apoyará en valores como compromiso, disciplina, planificación, cumplimiento, iniciativa, laboriosidad, perseverancia, adaptabilidad, creatividad e innovación, mejoramiento continuo, eficiencia y eficacia.

✓ Servicio pertinente oportuna

Es el acto en que una persona se pone a disposición de la otra, a fin de solventarle lo que ésta requiere.

Las personas acceden a la Municipalidad San Carlos con el fin de gestionar un producto o servicio, con la expectativa de un buen trato. Sus necesidades se satisfacen con la acción institucional que garantice calidad, fiabilidad, capacidad de respuesta y un servicio oportuno y pertinente. Las expectativas se satisfacen con el afán de servicio que demuestre el personal institucional.

En nuestra Institución el servicio es un imperativo ético centrado en la persona, por lo que se debe comprender sus necesidades actuales y futuras, satisfacer sus requerimientos y esforzarse en exceder sus expectativas. Esto demanda fortalecerlo como cultura, es decir, cimiento sobre el cual descansa el ideal de servicio y el pensamiento del personal y la forja del carácter de la Institución.

El Principio de servicio pertinente y oportuno lo fortalecerá el personal primordialmente con la práctica de valores como buen trato y atención (afán y cultura de servicio, cortesía, calidez), Idoneidad de la administración de los intereses y servicios cantonales y capacidad de respuesta (alta calidad, fiabilidad, confianza).

✓ Construcción del bien común Cantonal

Es la edificación del bienestar de los habitantes del cantón, implica que todas las decisiones y acciones del servidor municipal deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la comunidad por encima de intereses y beneficios individuales.

Este principio se fortalecerá mediante los valores de Identidad cantonal, honradez, integridad, probidad, transparencia (promoción de la participación ciudadana, acceso a la información de interés público, rendición de cuentas).

✓ *Compromiso*

En la Municipalidad de San Carlos, el compromiso es la disposición consciente y voluntaria de cada funcionario para asumir, cumplir y superar con responsabilidad las obligaciones y metas institucionales, aportando su máximo esfuerzo, ética y profesionalismo para garantizar un servicio público de calidad que responda a las necesidades de la comunidad



Municipalidad de San Carlos  
Departamento de Gestión de Recursos Humanos  
Calle Central - Avenida 2. Apdo. 13. 4400,  
Ciudad Quesada, San Carlos, Alajuela, Costa Rica



04 de marzo del 2026  
MSC-AM-RH-00126-2026

### III. Marco Normativo

Constitución Política  
Código Municipal  
Ley Marco de Empleo Público  
Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público  
Jurisprudencia interna y procedimientos de la Municipalidad de San Carlos (Convención Colectiva, Reglamento Autónomo de Organización y Servicio, Manual de Clases de Puestos, Manual de Reclutamiento y Selección)  
Criterio jurídico Municipalidad de San Carlos



04 de marzo del 2026  
 MSC-AM-RH-00126-2026

#### IV. Plan Empleo Público Municipalidad de San Carlos.

PROPÓSITO	OBJETIVOS DEL PLAN	MEDIDAS	ACCIONES O ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES
Optimizar la gestión del empleo público municipal mediante procesos técnicos que permitan regularizar plazas vacantes y fortalecer la administración del recurso humano, con base al Código Municipal.	Mantener actualizada la información sobre plazas vacantes.	Identificación de plazas vacantes ocupadas interinamente	Elaborar reportes institucionales de plazas vacantes para determinar su condición y apertura a concursos.	Cuatrimestralmente	Remisión a la Alcaldía del informe técnico de plazas vacantes institucionales	Departamento de Recursos Humanos
	Realizar procesos para la regularización de plazas interinas vacantes.	Procesos de reclutamiento y selección	Realizar concursos internos o externos conforme al Código Municipal, Manual de Reclutamiento y Selección de la Municipalidad y requisitos Manual de Clases de Puestos	Según requerimiento institucional/Alcaldía	Concursos realizados conforme normativa municipal	Recursos Humanos/Alcaldía
	Garantizar procesos de nombramiento basados en mérito e idoneidad.	Aplicación de normativa municipal	Verificar cumplimiento de requisitos establecidos en el Código Municipal, Manual de Clases de Puestos y normativa conexas	Durante procesos de concurso	Detalle técnico de verificación de requisitos	Recursos Humanos
	Regularizar la condición laboral de funcionarios interinos.	Nombramientos en propiedad	Resoluciones administrativas de nombramiento en propiedad según corresponda.	Posterior al concurso	Resoluciones administrativas emitidas	Alcaldía Municipal
	Garantizar transparencia del proceso.	Publicación y divulgación del Plan	Publicar el Plan de Empleo Público y sus avances en el sitio web institucional.	Anualmente	Plan divulgado y accesible al público	Recursos Humanos



04 de marzo del 2026  
MSC-AM-RH-00126-2026

Detalle de Plazas interinas primer trimestre 2026:

<b>MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS</b>						
<b>Departamento de Recursos Humanos</b>						
<b>PLAN DE EMPLEO PÚBLICO APLICACIÓN TRANSITORIO IX LEY 10159</b>						
<b>MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PLAZAS INTERINAS VACANTES</b>						
<b>Departamento</b>	<b>Puesto</b>	<b>Nivel de Clase</b>	<b>Nombre Persona Interina</b>	<b>Condición Plaza</b>	<b>Tiempo en la Plaza (años)</b>	<b>Observaciones</b>
Aseo de Vías	Peón de Obras y Servicios	OPM2	Alfaro Zamora Jorge Luis	Vacante en concurso CI-01-2026	1 año	Vacante por jubilación
Aseo de Vías	Peón de Obras y Servicios	OPM2	Castro Gamboa Marcos Antonio	Vacante en concurso CI-01-2026	2 meses	Vacante por jubilación
Recolección	Peón de Obras y Servicios	OPM2	Serrano Rojas Franklin	Vacante en concurso CI-01-2026	6 meses	Vacante por jubilación
Recolección	Peón de Obras y Servicios	OPM2	Pichardo Gaitan Carlos Luis	Vacante en concurso CI-01-2026	2 meses	Vacante por jubilación
Parquímetros	Supervisor Parquímetros	OPM3	Arguedas Muriel Dario Alonso	Vacante en concurso CI-01-2026	1 mes	Plaza nueva 2025
Recolección	Encargado de Taller	OPM7	Pérez Villalobos Michael Gabriel	Vacante en concurso CI-01-2026	2 meses	Vacante por jubilación
Plantel	Bodeguero	ADM2	Jimenez Acuña Eduard Vinicio	Vacante en concurso CI-01-2026	8 meses	Vacante por ascenso
Tesorería	Cajero	ADM2	Blanco Pérez Gabriel	Vacante en concurso CI-01-2026	1 año	Vacante por ascenso
Secretaría Concejo	Asistente Administrativo	ADM3	Vargas Solano María José	Vacante en concurso CI-01-2026	9 meses	Vacante por ascenso
Cobros	Asistente Administrativo	ADM3	Alvarado Perez Tatiana Maria	Vacante en concurso CI-01-2026	5 meses	Vacante por renuncia
Catastro y Censos	Técnico Catastro	TM2	Morales Vargas Valeria	Vacante en concurso CI-01-2026	9 meses	Vacante por ascenso
Servicios Jurídicos	Abogado	PM2	Herrera Zamora Jose Eduardo	Vacante en concurso CI-01-2026	8 meses	Vacante por jubilación

Cabe indicar que hay plazas en la Unidad Técnica de Gestión Vial, que la Alcaldía Municipal en el oficio MSC-AM-0381-2026 emitió instrucción que se mantendrán en espera mientras se desarrolla el proceso de reorganización y modificación de plazas que actualmente se encuentra en análisis.



04 de marzo del 2026  
MSC-AM-RH-00126-2026

**MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS**

**Departamento de Recursos Humanos**

**PLAN DE EMPLEO PÚBLICO APLICACIÓN TRANSITORIO IX LEY 10159**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN DE PERSONAS INTERINAS (TRANSITORIO IX)**

Nombre funcionario	Departamento	Puesto	Tiempo en Plaza	Cumple 2 años
Alfaro Zamora Jorge Luis	Aseo de Vías	Peón de Obras y Servicios	1 año	No
Castro Gamboa Marcos Antonio	Aseo de Vías	Peón de Obras y Servicios	2 meses	No
Serrano Rojas Franklin	Recolección	Peón de Obras y Servicios	6 meses	No
Pichardo Gaitan Carlos Luis	Recolección	Peón de Obras y Servicios	2 meses	No
Arguedas Muriel Dario Alonso	Parquímetros	Supervisor Parquímetros	1 mes	No
Pérez Villalobos Michael Gabriel	Recolección	Encargado de Taller	2 meses	No
Jimenez Acuña Eduard Vinicio	Plantel	Bodeguero	8 meses	No
Blanco Pérez Gabriel	Tesorería	Cajero	1 año	No
Vargas Solano María José	Secretaría Concejo	Asistente Administrativo	9 meses	No
Alvarado Perez Tatiana Maria	Cobros	Asistente Administrativo	5 meses	No
Morales Vargas Valeria	Catastro y Censos	Técnico Catastro	9 meses	No
Herrera Zamora Jose Eduardo	Servicios Jurídicos	Abogado	8 meses	No

En los años 2024 y 2025, este departamento cumplió con los procesos de reclutamiento conforme a normativa y competencia del departamento.

**RECURSOS HUMANOS**

Licda. Yahaira Carvajal Camacho  
Jefa

SVL/YCC