



DEPARTAMENTO ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST-CJU-027-2021

6 de abril de 2021

Señor

Walter Muñoz Céspedes

Diputado Subjefe de Fracción

Fracción Legislativa del Partido Integración Nacional

Asamblea Legislativa

INFORME DE CONSULTA

**“INFORME SOBRE EL TEXTO EN DISCUSIÓN EN EL PLENARIO DEL
EXPEDIENTE NO. 21336 LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO: CONEXIDAD,
ASPECTOS DE CONSTITUCIONALIDAD Y DE PROCEDIMIENTO”**

ELABORADO POR:

**REBECA ARAYA QUESADA
NORMA ZELEDÓN PÉREZ
ASESORAS PARLAMENTARIAS**

SUPERVISADO POR:

**LLIHANNY LINKIMER BEDOYA
FERNANDO CAMPOS MARTÍNEZ**

REVISIÓN FINAL Y AUTORIZACIÓN POR:

**FERNANDO CAMPOS MARTÍNEZ
DIRECTOR A.I.**



CONTENIDO

I.- ANÁLISIS DE CONEXIDAD	3
1. El principio de conexidad	3
2. Análisis de conexidad del texto sustitutivo propuesto	5
2.1.- Principio de División de Poderes	23
2.2.- Autonomía Universitaria	27
2.3 El régimen de autonomías, los diferentes niveles que establece la Constitución Política, entre ellas la autonomía universitaria, la de las Municipalidades y de las Instituciones Autónomas creadas por la Carta Magna o por ley.	31
3. Respecto al Capítulo II Gobernanza del Empleo Público, la rectoría del empleo público, las competencias asignadas al MIDEPLAN y la Dirección General de Servicio Civil	34
4. Imposición de criterios generales de empleo público	35
5. Sobre disposiciones con impacto en el ámbito familiar	35
6. Sobre la eliminación del transitorio sobre derechos adquiridos	36
7. Sobre la plataforma integrada de empleo público	38
8. Sobre el derecho a la objeción de conciencia.....	40
9. Sobre el traslado al salario global	42
10. Sobre imprecisiones eventualmente contrarias al principio de seguridad jurídica	46
III.- ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO	47
Consultas preceptivas	47
Votación.....	48
Delegación	48



AL-DEST-CJU-027-2021

6 de abril de 2021

Señor

Walter Muñoz Céspedes

Diputado Subjefe de Fracción

Fracción Legislativa del Partido Integración Nacional

Asamblea Legislativa

Estimado diputado:

Mediante el oficio PIN-WMC-005-21, con fecha 17 de marzo de 2021, se solicita a este Departamento rendir un informe sobre el texto en discusión en el Plenario Legislativo del Expediente no. 21336, Ley Marco de Empleo Público.

Debido a que el informe solicitado se pretende utilizar, como lo indica el consultante, como un insumo en la etapa de reiteraciones y en atención al sentido de oportunidad, se indica que este se referirá de manera muy puntual a los siguientes aspectos: análisis de conexidad, aspectos de orden constitucional y aspectos de procedimiento legislativo (votación, delegabilidad, consultas obligatorias y publicidad).

Hecha la aclaración sobre el alcance del presente informe, se procede a dar respuesta a lo solicitado.

I.- ANÁLISIS DE CONEXIDAD

1. El principio de conexidad

Las y los señores diputados, en el ejercicio de sus facultades constitucionales, se encuentran posibilitados de realizar “*enmiendas*” o modificaciones a los proyectos de ley presentados y conocidos por el Poder Legislativo (artículos 105 y 121 inciso 1 de la Constitución Política), con independencia de la titularidad de la iniciativa. Sin embargo, ese derecho de enmienda se encuentra limitado por el denominado **principio de conexidad**, el cual ha sido desarrollado por la Sala Constitucional de la siguiente manera:

“El principio de conexidad no constituye un impedimento u obstrucción al ejercicio de lo que la Sala ha denominado “función política transaccional”, que se refiere a la

*posibilidad que tienen los diputados de ir ajustando con sus opiniones, a través del mecanismo de mociones y dentro del marco que fija la iniciativa, el proyecto originalmente propuesto, aun cuando dicho principio impone un límite al derecho de enmienda del legislador, ya que **por esta vía no se podría variar el proyecto de ley de tal manera que lo que se apruebe sea un proyecto esencialmente distinto (...)** La conexidad se dirige, entonces, a lograr que se respete el derecho de iniciativa de conformidad con el cual se establece el hilo conductor básico (la raíz) que ha servido de ratio o motivo para el proyecto original y que, por eso mismo, no puede ser dejado de lado, **sea a través de cambios en la finalidad del proyecto, o bien, por la inclusión de meras disposiciones aisladas que regulan temas cualitativamente diferentes. Ese marco se entiende definido, fundamentalmente, por la materia sobre la que versa el proyecto de ley, por lo que, por la vía de enmienda, no podría modificarse a tal grado que afecte el fondo del tema objeto del proyecto y, menos aún, excluir dicho tema del todo, o bien, introducir un tema no regulado en el proyecto original.** Claro está que no es cualquier cambio o variación que sufra el proyecto durante su tramitación el que podría considerarse contrario al principio de conexidad, sino aquél que exceda las potestades de enmienda del legislador.” (lo destacado es nuestro)¹*

A partir de lo señalado por la Sala Constitucional, puede el legislador o legisladora “reforzar” o “ampliar” la propuesta inicial siempre que se cumpla el cometido original del proponente; incluso podría “sustituir” el medio por el que se obtendría el fin deseado, siempre y cuando este último no se varíe.

Por lo señalado, ni el derecho de enmienda puede utilizarse para convertir el proyecto inicial en uno sustancialmente diferente al presentado originalmente – siendo este uno de sus límites-, ni el de iniciativa puede prevalecer de manera que la Asamblea -y los diputados y diputadas en particular- vean limitadas sus potestades de discusión y de ajustar el proyecto según se estime pertinente. Por lo tanto, podrán introducirse modificaciones en tanto el proyecto de ley conserve su objeto y sentido original; de lo contrario, tales modificaciones deberán ser objeto de una nueva iniciativa, a través de un nuevo proyecto de ley.

El Departamento de Servicios Técnicos, en el oficio CON-031-2005 de 27 de abril de 2005, señaló que el análisis conexidad implica cotejar la modificación propuesta con el objetivo final del proyecto de ley, de manera que:

“(...) Corresponde en primer lugar, determinar cuál sea(sic) precisamente ese contenido esencial del proyecto, al que toda enmienda posterior debe necesariamente relacionarse en forma sustancial, para luego, y con vista en esa finalidad, definir cuál deba ser el criterio a utilizar para analizar la conexidad de las propuestas.

¹ Resolución no. 16335-2010 de las 15:50 minutos del 29 de septiembre de 2010. En sentido similar ver la Resolución no. 3513-94 de las 8:57 minutos del 15 de julio de 1994.

(...) Desde esta óptica, el criterio que debe utilizarse para analizar la conexidad de las modificaciones propuestas no deberá ser ni los artículos, ni las leyes que originalmente el Proyecto busca modificar, pues la iniciativa (...) no está concebida como una reforma a unas leyes, o a unos artículos de esas leyes en particular; sino que deberá emplearse un criterio material o sustancial: aquello que tenga relación por el fondo.

(...) Estima esta asesoría que este criterio amplio de conexidad permite identificar con suficiente precisión los contenidos fundamentales del Proyecto y no restringirse a un tema particular (...) más bien responde a la suficiente flexibilidad propia de los principios del derecho parlamentario...”

En síntesis:

- No puede ejercerse el derecho de enmienda hasta el punto que desaparezca la voluntad del proyecto original.
- Existe inconexidad cuando se añaden al proyecto disposiciones sobre materias distintas a las de la iniciativa original.
- Hay también inconexidad cuando se introducen en el proyecto cambios esenciales que no guardan afinidad alguna con el objetivo esencial del proyecto.
- Existe conexidad cuando se añadan modificaciones a los proyectos en una etapa no avanzada del procedimiento legislativo y que amplíe o refuerce los medios propuestos para realizar el objetivo que el proyecto persigue desde el inicio.

2. Análisis de conexidad del texto sustitutivo propuesto

El objetivo del proyecto de ley se establece en el artículo 1 y este se mantiene, en términos generales, en el texto propuesto. El texto base establece que esta ley pretende regular las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos laborales en el ejercicio de la función pública, de conformidad con la implementación de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.

Según se indica en la exposición de motivos, “... este proyecto de Ley Marco de Empleo Público, tiene el propósito de ser una piedra angular para encaminar el servicio público hacia un ordenamiento jurídico más homogéneo entre sí, dirigido a disminuir las distorsiones generadas por la fragmentación, en un contexto de eficacia y eficiencia.”

Con miras a lograr dicho objetivo, se estructura el texto base en once capítulos y dieciséis disposiciones transitorias. Por su parte, el texto actualizado al 10 de marzo de 2021 lo estructura también en once capítulos, pero adicionando un tema: Gestión de desempeño que, sin embargo, es una temática relacionada con el tema y el objetivo que pretende el proyecto de ley. Asimismo, se eliminan los transitorios relativos a la escala de salario global y manuales de puestos, así como los que referían a los subregímenes y se incluyen otros relativos a las vacaciones superiores al tope, el plan para realizar nombramientos en propiedad de plazas interinas vacantes, la modificación de nomenclatura de instancias de nivel directivo, traslado del salario compuesto al salario global, exclusión de incrementos salariales bajo el esquema de salario global, condición de funcionario a tiempo completo de miembros en propiedad del Tribunal del Servicio Civil, condición y traslado de miembros del Tribunal Administrativo de Servicio Civil al Tribunal de Servicio Civil, para un total de quince disposiciones transitorias.

Tal y como se evidencia en los cuadros comparativos que se adjuntan, los principales cambios en el texto actualizado al 10 de marzo de 2021, con respecto al texto base, son los siguientes:

- Se indica que el objetivo de la ley es regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, haciéndolo más acorde con el contenido del artículo 2 relativo al alcance de la ley. Se sustituye como objetivo la protección de derechos laborales, por derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública. También se incluye un párrafo que dispone, como objetivo de la ley, establecer para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada, condiciones y salario, que procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.
- Del alcance de la ley se excluyen a los bancos estatales, al ICE y al INS; así como a las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a la negociación colectiva, y al Benemérito Cuerpo de Bomberos. Además, se incorpora dentro del alcance de la ley a las personas servidoras públicas de las ligas de municipalidades.
- Se eliminan algunos principios rectores (principios de legalidad, de igualdad de oportunidad, de trato y no discriminación, del debido proceso, de eficacia, de eficiencia, de estabilidad, de idoneidad, de imparcialidad, de probidad, de responsabilidad, de transparencia y publicidad; de libertad y participación sindical; y supletoriamente los principios de la legislación laboral) y se incorporan otros (principios de prevalencia del interés general y de participación de la ciudadanía).

- Se eliminan algunas definiciones (carrera administrativa; competencia; concurso de oposición; Consejo Técnico Consultivo; Comisión Negociadora de Salarios; Empleo Público; idoneidad; incentivos por desempeño y productividad; Mideplan; Observatorio de empleo público; persona servidora pública; y subregímenes), se incorporan otras (continuidad laboral; directrices; empleo mixto; largo plazo; mediano plazo; personal de la gestión pública; y valoración del mérito), y se modifican otras (alta dirección pública; oposición; personas servidoras públicas de nuevo ingreso).
- Del Sistema General de Empleo Público se elimina al Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público y se adicionan directrices y resoluciones, lo relativo al sistema de empleo público de las instituciones de educación superior y la carrera administrativa municipal.
- Se eliminan competencias al MIDEPLAN (asesorar a las dependencias públicas; administrar la plataforma integrada de empleo público; publicar la oferta de empleo público; emitir lineamientos generales para la evaluaciones de desempeño; evaluar el sistema general de empleo público; implementar acciones de investigación; articular con otros órganos públicos), las cuales se le asignan a la Dirección General de Servicio Civil y se agregan otras (preparar, dirigir y coordinar la emisión de programas y planes nacionales de empleo público; establecer mecanismos de discusión, participación y concertación con las corporaciones municipales a través de la Unión de Gobiernos Locales; preparar disposiciones de carácter general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, resoluciones para estandarizar el empleo público y darle coherencia; coordinar mesas de trabajo periódicas para analizar oportunidades de mejora)
- Se incluyen disposiciones relativas al director de la Dirección General de Servicio Civil (nombramiento, requisitos) y a la Dirección General de Servicio Civil (competencias, entre ellas, el establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública, realizar diagnósticos en materia de recursos humanos en las entidades y órganos)
- Se elimina lo relativo al Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público (conformación y funciones).
- Se elimina la figura del Observatorio de Empleo Público.
- Se incorpora dentro de la información que contendría la Plataforma integrada de empleo público registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación y por el plazo que se establezca vía reglamento. Dicha información ha de respetar lo dispuesto en la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales.
- Se establece un régimen general de empleo público conformado por ocho familias de puestos, y se elimina todo lo relativo a los subregímenes.

- En cuanto al reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, se establecen dos limitantes para la selección, la primera por razones de parentesco con jefes o superiores inmediatos, y la segunda porque la persona sea inelegible según la Plataforma Integrada de Empleo Público. Además, se incluye el deber de la persona interesada de llenar un formulario donde indique las instituciones públicas o privadas para las que laboró durante los últimos cinco años.
- En relación con el periodo de prueba de la persona nombrada en puestos de alta dirección pública, este pasó de 1 año a 6 meses.
- Se hace referencia al cese del empleo público y no ya a “Desvinculación”, y en sus causas por casos de excepciones muy calificadas se indica que la reducción forzosa de servicios por reorganización ha de afectar por lo menos al 50% de los empleados, en vez del 60% como se indicaba en el texto base.
- El denominado en el texto base “Proceso de desvinculación” se sustituye por “Procedimiento de despido” y se desarrolla un único procedimiento administrativo especial de despido, así como lo relativo a la fase recursiva
- En el artículo sobre los postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación, se incluye al Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades) como el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, las instituciones de educación superior universitaria estatal desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en estas materias, pudiendo brindar colaboración al Cecades y al IDPUGS mediante los convenios y el Servicio Exterior de la República, el cual se rige por el estatuto del Servicio Exterior, cuyas capacitaciones estarán a cargo de la Academia del Servicio Exterior Manuel María de Peralta.
- Se incluye el derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras, mediante declaración jurada.
- Se incluye que para efectos de los procesos de formación y capacitación de las personas servidoras públicas que se desempeñan en carrera administrativa municipal, los esfuerzos se podrán canalizar con recursos del Consejo Nacional de Capacitación Municipal (CONACAM).
- Se incluye la necesaria capacitación del personal de la alta dirección pública en materia de Derechos Humanos.
- Las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los

recursos humanos. Serán consideradas para los ascensos, las promociones, las capacitaciones, y estará determinada por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.

- En Carrera Administrativa, se incluye la disposición relativa al valor de las calificaciones anuales para efectos de ascensos, promociones, capacitaciones y para el implemento de acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.
- Se incluye un nuevo capítulo sobre GESTIÓN DEL DESEMPEÑO (evaluación del desempeño, fundamento metodológico, criterios para la evaluación del desempeño)
- En cuanto a los Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación, se dispone que los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las instituciones de educación superior estatal, las corporaciones municipales y las ligas de municipalidades a través de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y las instituciones autónomas construirán conjuntamente con MIDEPLAN, Autoridad Presupuestaria y Dirección General de Servicio Civil, la columna salarial global, con base en el principio de coordinación interinstitucional.
- Se elimina lo relativo al reconocimiento de incentivos monetarios y no monetarios por desempeño y productividad, así como los ajustes de salario al menos 2 veces al año por costo de vida.
- Se adicionan disposiciones relativas a la metodología de valoración del trabajo, grados (rango de puntos de remuneración) dentro de las familias laborales, clasificación de puestos de trabajo en familias laborales, columna salarial global, régimen salarial unificado para todo el servicio público y la política de remuneración.
- En cuanto al salario global de altas jerarquías, se indica que será la Dirección General de Servicio Civil con el criterio vinculante de la Autoridad Presupuestaria, y ya no esta última, la que establecerá los salarios de altos cargos públicos, entre los que se eliminan la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia y del TSE y diputaciones, y se incluyen a los rectores y rectoras de universidades públicas.
- Se elimina la disposición relativa a el salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales.
- Se establece el tope máximo anual de vacaciones en 20 días hábiles y no de un mes como estaba en el texto base.
- En cuanto a la ampliación de la licencia de maternidad hasta por dos meses adicionales, se incluye el requerimiento de contar con el criterio de la persona profesional en medicina que atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo a su complejidad.

- Se elimina las disposiciones que exceptuaban de ser reclutados según lo dispuesto en esta ley, los puestos que se indicaban como considerados de confianza, lo relativo a la modalidad de teletrabajo y horarios de trabajo.
- Entre las excepciones a la no procedencia de la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias de las dependencias, se incluyen los casos de conveniencia nacional, por inopia o por razones de emergencia y sea necesario para garantizar la continuidad de los servicios brindados por la respectiva institución.
- Se incluyen disposiciones sobre los siguientes temas: aspectos no negociables en una negociación colectiva y responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social respecto a estas, así como la validez de los laudos arbitrales, conciliaciones y convenciones colectivas. También se adiciona un artículo sobre los recursos que han de presupuestarse dentro del el Presupuesto anual, para la Dirección General de Servicio Civil.
- Sobre las reformas a otras leyes:
 - A. Se incluye la reforma del artículo 48 (criterios para la evaluación del desempeño) de la Ley de Salarios de la Administración Pública (no. 2166).
 - B. Se incluye la reforma de los artículos 1 (objetivo), 7 bis (naturaleza jurídica de la Dirección General de Servicio Civil), 44 (fase recursiva), 74 (fallo del Tribunal de la Carrera Docente), 75 (resolución de despido), 182² (requisitos de las personas miembros del Tribunal de Servicio Civil), 183 (duración en los cargos y reelección de miembros del Tribunal de Servicio Civil), 185 (naturaleza jurídica del Tribunal de Servicio Civil), 186 (retribución salarial de los miembros del Tribunal de Servicio Civil), 188 (sesiones del Tribunal de Servicio Civil), 199 (potestad disciplinaria del personal del Tribunal de Servicio Civil) y 200 (personal con el que contará el Tribunal) del Estatuto de Servicio Civil (Ley no. 1581).
 - C. Se incluye la reforma del artículo 704 del Código de Trabajo (sobre lo convenido en forma definitiva en la mesa negociadora en una negociación colectiva).
 - D. Se incluye la reforma de los artículos 7 (naturaleza jurídica del Tribunal Administrativo de Servicio Civil), 8 (presupuesto del Tribunal) y 10 (integración del Tribunal) de la Ley de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil (no. 8777).
 - E. Se incluye nuevamente la reforma del artículo 7 bis (naturaleza jurídica de la Dirección General de Servicio Civil) del Estatuto de Servicio Civil

² Equivocadamente el encabezado del inciso B) del artículo 49 refiere al artículo 181, cuando lo correcto es el artículo 182.

- (Ley no. 1581). Asimismo, se elimina la reforma de los artículos 87, 103, 104, 105, 114, 115 y 118 de dicha ley.
- F. Se incluye la reforma del inciso 5) del artículo 112 (sobre el derecho a negociar convenciones colectivas de trabajo) de la Ley General de la Administración Pública (no. 6227).
 - G. Se incluye la adición de un artículo 85 (necesaria coordinación del Poder Judicial con Mideplan sobre empleo público) al Estatuto de Servicio Judicial (Ley no. 5155).
 - H. Se incluye la adición de un artículo 17 (necesaria coordinación del Poder Judicial con Mideplan sobre empleo público) a la Ley de Salarios del Poder Judicial (no. 2422).
 - I. Se incluye la reforma del artículo 11 (salarios de gerente y subgerente de SENARA y dietas de los miembros de su Junta Directiva) de la Ley de SENARA (no. 6877).
 - J. Se incluye la reforma del inciso f) del artículo 11 (función del Consejo Nacional del ICODER de nombrar al Director Nacional del Instituto) de la Ley que Crea el Instituto del Deporte y la Recreación (no. 7800).
 - K. Se incluye la reforma del inciso k) del artículo 42 (función del Consejo Directivo del INEC de dictar normas generales de contratación de personal, así como clasificación y valoración de puestos) de la Ley del Sistema de Estadística Nacional (no. 9694).
 - L. Se incluye la reforma del inciso ch) del artículo 11 (función de la Junta Directiva de dictar un estatuto de personal del Ifam) de la Ley de Organización del IFAM (no. 4716).
 - M. Se incluye la reforma del inciso l) del artículo 17 (función del Consejo de Administración de Japdeva de nombrar a quienes reemplacen al auditor, al subauditor y al secretario general en sus ausencias temporales) de la Ley Constitutiva Instituto Costarricense Acueductos y Alcantarillados (no. 2726)³.
 - N. Se incluye la reforma del inciso ñ) del artículo 53 (deber y atribución de la Junta Directiva de la Aresep de dictar normas y políticas sobre condiciones laborales, creación de plazas, obligaciones y derechos de funcionarios de la Aresep y de la Sutel) de la Ley de la ARESEP (no. 7593).
 - Ñ. Se incluye la reforma del inciso t) del artículo 28 (atribución de la Junta Directiva del Banco Central de dictar presupuestos ordinarios y extraordinarios , más no el régimen de salarios y otras remuneraciones) de la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica (no. 7558).
 - En relación con las derogaciones al Estatuto de Servicio Civil, se incluyen 15 artículos adicionales.

³ Al no coincidir el encabezado de este inciso con el contenido de la reforma, pareciera que la reforma que se pretende es más bien a la Ley Orgánica de Japdeva, no. 3091 de 18 de febrero de 1963.

- En cuanto a las derogaciones, se adiciona la derogatoria de los artículos 2, 3, 5, 6, 7, 86, 98, 105, 113, 116, 121, 124, 129, 134, 138, 152, 154, 163 y 164 del Estatuto de Servicio Civil. Asimismo, se adicionan las derogatorias del artículo 46 de la Ley no. 2166; el inciso m) del artículo 16 de la Ley no. 7001; y el capítulo II de la Ley no. 8777⁴.
- En relación con las disposiciones transitorias, se eliminan los transitorios II (derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas), IX (escala de salario global y manuales de puestos), X (metodología de cálculo del subrégimen de personas servidoras públicas en general y del subrégimen de personas servidoras públicas policiales), XI (transición al salario global), XII (del nombramiento de personal técnico-docente y administrativo docente del subrégimen de personas servidoras del sistema educativo), XIII (de la equiparación de la remuneración salarial en primaria y secundaria del personal docente del subrégimen de personas servidoras del sistema educativo), XIV (modelo de salario global para subrégimen de personas servidoras del sistema educativo público que se encuentran bajo el ámbito del título II del Estatuto de Servicio Civil), XV (modelo de salario global de subrégimen de personas servidoras de la salud) y XVI (Traslado facultativo a salario global en la CCSS) contenidos en el texto base. Asimismo, se incluyen 8 transitorios que se refieren a aspectos relacionados con vacaciones superior al tope, plan para establecer los procedimientos para nombramiento de plazas interinas vacantes, modificación de nomenclatura, traslado del salario compuesto al salario global, exclusión de incrementos salariales por costo de vida para quienes estén bajo el esquema de salario global, miembros en propiedad ya designados del Tribunal de Servicio Civil a tiempo completo, miembros del Tribunal Administrativo de Servicio Civil después de dos años pasarán al Tribunal de Servicio Civil y obligación del jefes de entidades públicas de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento y cualquier renegociación ha de ajustarse a lo establecido en esta ley.

A partir de una confrontación entre el texto con dictamen afirmativo de mayoría y actualizado con el segundo informe de mociones vía artículo 137 aprobadas (introducidas por la vía de derecho enmienda) y lo propuesto en el texto base (derecho de iniciativa de las diputadas y el diputado proponente), es posible afirmar que el texto actualizado, si bien introduce un sinnúmero de modificaciones de carácter sustantivo, no se separa de la intención original del texto base, sino que amplía o modifica los medios propuestos para realizar el objetivo que el proyecto persigue.

⁴ Se llama la atención de que dicho capítulo corresponde a los artículos 7 al 12 y, sin embargo, en el artículo 49 inciso D), se propone reformar los artículos 7, 8, 9 y 10 de dicha Ley.

Por lo tanto, es criterio de esta Asesoría que el texto actualizado al 10 de marzo de 2021 resulta conexo, sin que su eventual aprobación sobrepase las potestades o facultades atribuidas a las y los diputados en virtud de su ejercicio del derecho de enmienda.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y ASPECTOS DE CONSTITUCIONALIDAD

En este acápite se realizan algunas consideraciones de carácter jurídico y se señalan aspectos que eventualmente podrían generar roces constitucionales del texto actual del proyecto de ley con la Carta Magna, algunos de ellos señalados incluso en el informe jurídico sobre el texto base y en el informe elaborado por el Departamento sobre la moción de texto sustitutivo del expediente 21.336, que posteriormente se convirtió en texto base de discusión en la Comisión de Gobierno y Administración.

- 1. Sobre el régimen de empleo público, los derechos subjetivos de las personas servidoras públicas y la prestación de los bienes y servicios públicos. Eventual vulneración de los principios de legalidad, seguridad jurídica, igualdad ante la ley e irretroactividad.*

En el artículo 1 de la iniciativa legislativa se señala que el objetivo de la eventual ley es *“Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública...”*.

Sobre el régimen de empleo público de las empresas del Estado, la Procuraduría General de la República en su dictamen C-217-2008 del 25 de junio del 2008, ha señalado que: “...el artículo 3, inciso 2) de la Ley General de la Administración Pública dispone que “El derecho privado regulará la actividad de los entes que por su régimen de conjunto y los requerimientos de su giro puedan estimarse como empresas industriales o mercantiles comunes”.

A su vez, el artículo 111 de la misma Ley General define, en su inciso primero, quiénes son servidores públicos (las personas que prestan servicios a la Administración, o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura); mientras que en su inciso segundo, establece la equivalencia de los términos

funcionario público, servidor público, empleado público, y encargado de servicio público; finalmente, en su inciso tercero, enuncia quiénes no se consideran servidores públicos, a saber, los empleados de las empresas o servicios económicos del Estado, encargados de gestiones sometidas al Derecho común.

Dentro de este último concepto se encuentran comprendidos los empleados de los bancos del Estado y de las empresas públicas, en el caso de los empleados bancarios es menester hacer referencia a los dictámenes C-240-2019 y C-066-2013 emitidos por la Procuraduría, que en lo conducente señala:

“La diferencia esencial entre función y empleo público está en lo siguiente: la función supone un encargo especial, una delegación, transmitida en principio por la ley; el servicio solo concurre a formar la función pública. Respecto del empleado solo hay una vinculación interna, al paso que con el funcionario hay una relación externa, que atribuye a este cierto carácter representativo, por poco que signifique la representación que ejerza. Ibid. p. 29.

Así, el funcionario expresaría la voluntad del Estado frente al administrado, pudiendo tomar decisiones, resolver recursos, sancionar o en alguna forma ejercer poder de policía. Actuaciones a través de las cuales ejerce autoridad. En tanto que los empleados se limitan a labores más administrativas o de ejecución, como la revisión de documentos, el realizar o verificar operaciones de cálculo, dar trámite administrativo a algún asunto, o bien a ejercer funciones de asesoría o labores técnicas, sin expresar la voluntad de la Administración.

Tomando en cuenta la diferenciación legal entre funcionario y empleado, cabría derivar que el inciso b) del artículo 117 no está referido a todo servidor del Banco. En ese sentido, no comprendería aquellos trabajadores que, en virtud de las tareas del puesto, no pueden ser considerados funcionarios.

Pero el artículo 117, a diferencia de otras disposiciones de la Ley 1644, no se limita a hablar de funcionarios, sino que precisa que se trata de un funcionario administrativo. Por lo que se debe analizar si esa precisión agrega algo respecto de la prohibición que nos ocupa.

Si nos atenemos a la diferenciación que hacía Bielsa, administrativo está referido al régimen jurídico aplicable, en tanto este es de Derecho Administrativo. Lo anterior en contraposición con los funcionarios políticos, regidos por el Derecho Constitucional. Si se utilizara esta referencia, la pregunta que podría formularse es por qué se diferencia entre miembro de la Junta Directiva y los funcionarios administrativos. Lo anterior porque bajo ese criterio, los directivos –al estar sujetos al Derecho Administrativo– también serían funcionarios administrativos.

Es de advertir que tanto a nivel interno como internacionalmente, el término administrativo agregado a funcionario tiene como objeto diferenciar entre quienes tienen poder directivo y a quienes corresponde dar seguimiento a las políticas que aquéllos establecen.”

Como puede verse el órgano procurador claramente ha establecido la diferencia entre funcionario público y empleado bancario, señalando que solo se deben considerar funcionarios públicos aquellos que participan en el ejercicio de las funciones públicas del ente, por ejemplo, los encargados de otorgar o denegar créditos.

En forma adicional, el artículo 112 de la Ley General citada dispone, en su inciso primero, que “El derecho administrativo será aplicable a las relaciones de servicio entre la Administración y sus servidores Públicos”, lo que implica, a contrario sensu, que el Derecho Administrativo no es aplicable a los empleados de empresas y servicios económicos del Estado.

Este argumento se confirma con la lectura del inciso segundo del mismo artículo 112, el cual indica que

“Las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración, de conformidad con el párrafo 3°, del artículo 111, se regirán por el derecho laboral o mercantil según sea el caso”.

La relación de empleo de los trabajadores de las empresas del Estado, como regla de principio, es una relación de empleo predominantemente privada pero regida, en ciertos aspectos, por normas de derecho público, por lo que se ha considerado que la relación de empleo es de naturaleza mixta, según lo señala la Ley General de la Administración Pública en el artículo 3: “El derecho público regulará la organización y actividad de los entes públicos, salvo norma expresa en contrario. El derecho privado regulará la actividad de los entes que por su régimen de conjunto y los requerimientos de su giro puedan estimarse como empresas industriales o mercantiles comunes”.

La Sala Constitucional, ha sostenido la existencia de un régimen mixto para las administraciones cuya actividad sea de naturaleza comercial y que no se diferencie de la actividad comercial desplegada por los particulares, en la resolución 2000-4453 de las catorce horas con cincuenta y seis minutos del veinticuatro de mayo del dos mil, señaló que:

“Por su parte, de la interrelación de los artículos 112 inciso 2) y 111 inciso 3) (norma a la cual remite la primera y ambos de

la misma Ley) queda también claro que no son funcionarios sujetos al régimen de empleo público, sino obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración, los empleados de empresas o servicios económicos del Estado, encargados de gestiones sometidas al Derecho común, que de conformidad con el artículo 112 inciso 2) transcrito, se rigen por el Derecho laboral y no por el Derecho público, lo que les faculta para negociar colectivamente. Así las cosas, el régimen es administrativo, estatutario, para los "servidores públicos", o sea, para quienes prestan servicios a la administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura; sin embargo, la propia Ley General de la Administración Pública establece que " las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la administración, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 111, se regirán por el derecho laboral o mercantil, según los casos ".

Con base en lo expuesto se puede concluir que la eventual ley solo podrá regular aquellas relaciones que sean estrictamente entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas; es decir de empleo público, razón por la cual por certeza jurídica de la norma legal esta asesoría recomienda no hacer referencia a que esta ley regulará las relaciones estatutarias de empleo mixto, pues solo puede regular las relaciones de derecho público.

Esta afirmación es confirmada por la Procuraduría de la República en su opinión jurídica OJ-178-2020 cuando señala que:

"En cuanto al régimen mixto que se alude en el artículo 1, debe comprenderse que es de carácter mixto – de Derecho Público y de Derecho Privado- (art. 5, inciso d) se debe a que, junto a la mayoría del personal de las empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho común -mercantil o laboral- (art.112.1 Ibíd), y son éstos los considerados servidores públicos, no los otros (art.111.3 Ibídem). De modo que, no todo lo denominado empleo mixto podría considerarse regulado por la Ley propuesta, en especial el personal laboral, tal y como lo habíamos advertido" (El destacado y subrayado no es de su original).

Por otro lado, el numeral 1 establece que este Proyecto de Ley pretende - según se detalla en su exposición de motivos- y en su parte dispositiva,

regular las relaciones estatutarias de la Administración Pública con los servidores que laboran en ella, bajo normas y principios generales que abarquen a toda la institucionalidad costarricense, procurando satisfacer el interés público y garantizando que la ciudadanía reciba bienes y servicios de calidad y oportunos, mediante su prestación eficiente y eficaz.

A su vez, el artículo 1 en estudio dispone que aparte de regular las relaciones estatutarias indicadas en el párrafo anterior, *pretende la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública* en el Estado, de acuerdo con lo que *el legislador proponente considera es* “el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público” el cual califica debe ser coherente, equitativo, transparente y moderno.

Al respecto se debe señalar, en primera instancia, que el proyecto de ley en su primera versión del texto cuando se refería a los derechos de las personas servidoras públicas los calificaba como “derechos laborales”, posteriormente en el texto actualizado derivado del segundo día de mociones vía artículo 137 se refiere a los mismos como “derechos subjetivos”. De acuerdo con la definición jurídica contenida en el Diccionario de Cabanellas⁵, la primera calificación “laborales” *hace referencia a los derechos derivados de una relación laboral entre patrono y trabajador*, la segunda calificación o denominación “subjetivos” es definida como los derechos inherentes a una persona, activa o pasivamente; como titular de un derecho real, como acreedor o deudor de una relación jurídica.

Entonces, ante el alcance restrictivo de esta calificación de los derechos de las personas servidoras públicas y para dar certeza a la norma legal al momento de ser aplicada por los operadores jurídicos y no vulnerar el principio de legalidad y seguridad jurídica, consagrados en el artículo 11 constitucional, esta asesoría *sugiere sustituir la frase “pretende la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el Estado”, por “pretende la protección de los derechos de las personas servidoras públicas en el ejercicio de su función pública”,* sin que se haga ninguna calificación a los derechos que se pretenden proteger en la eventual ley, de forma que en su aplicación no se hagan interpretaciones restrictivas o excluyentes que no tomen en cuenta la protección que otorgan a esos derechos la Constitución Política, los Convenios Internacionales ratificados por Costa Rica, o cualquier instrumento jurídico internacional que en caso de otorgar mayores derechos prima inclusive por encima de la Carta Magna.

⁵ Cavanellas Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L Undécima Edición, 1993.

En forma adicional se debe decir que el constituyente redactó en la Carta Magna el Título XV denominado “El Servicio Civil” que contiene un Capítulo Único conformado por los artículos 191, 192 y 193, en esas normas el legislador constitucional establece expresamente que:

- *Un estatuto de Servicio Civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración.*
- *Con las excepciones que la Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.*

De la comprensión y lectura de las normas constitucionales citadas, especialmente los artículos 191 y 192 de la Constitución, se desprende que el constituyente fundamenta la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, sobre el cual la Sala Constitucional en Sentencia 06624-94 ha considerado:

“...Claramente el mandato constitucional deja entender, un único régimen para el Estado, con uniformidad del mismo para todos los sujetos que se encuentran en su esfera de organización y acción...”

Ahora bien, a pesar de que el Tribunal Constitucional en un inicio consideró en sus sentencias, que la idea del constituyente era que rigiera un único Estatuto de Servicio Civil para regular las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, paulatinamente esa idea se fue transformando para interpretar que pese a la existencia de otros regímenes los principios constitucionales de escogencia por idoneidad y estabilidad en el empleo, deben regir para todo el sector público. Eso se desprende del Voto N° 14298-2005 de las 14:57 horas del 19 de octubre del 2005, el cual en lo que interesa señala:

“El legislador derivado, optó, sin embargo, por regular el servicio no de modo general, sino por sectores, promulgando así el Estatuto de Servicio Civil (que se aplica a los servidores

del Poder Ejecutivo) y posteriormente, otros estatutos para regular la prestación de servicios en los restantes poderes del Estado y en algunas instituciones descentralizadas.

No obstante, a pesar de que el legislador no recogió la idea del constituyente y reguló sólo parcialmente el servicio público, es lo cierto que los principios básicos del régimen (escogencia por idoneidad, estabilidad en el empleo), cubren a todos los funcionarios al servicio del Estado, tanto de la administración central, como de los entes descentralizados.”

De lo expuesto se puede colegir, que ante la complejidad de los poderes y entes que conforman la Administración Pública⁶, la diversidad de potestades o atribuciones que ostentan competencias y funciones que le corresponden conforme la Constitución y la ley, así como, los puestos y personal que la integran, *ni el legislador ordinario, como la indicado la Sala Constitucional, ni la presente propuesta o iniciativa legislativa han podido emitir un conjunto normativo único que regule todas las relaciones estatutarias existentes entre las personas servidoras públicas y la Administración Pública.*

Dentro de este contexto, la Ley Marco de Empleo Público propuesta, contempla dentro de su articulado exclusiones al ámbito de aplicación o disposiciones especiales relativas a ciertas instituciones tales como instituciones autónomas y municipalidades.

Por ejemplo, el artículo 6 que asigna la rectoría de empleo público al MIDEPLAN y crea el Sistema General de Empleo Público, expresamente establece que “...*El sistema de empleo público de las instituciones de educación superior universitaria estatal estará compuesto de los estatutos orgánicos y normativa complementaria aprobada por sus propios órganos de autogobierno de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política...*” y en su inciso 7) indica “... *La carrera administrativa municipal, creada por el título V de la Ley N.º7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998 y sus reformas...*”).

Disposiciones de esta índole que establecen excepciones o remiten su regulación a otra normativa, se contemplan en el último párrafo del artículo

⁶ Artículo 1º.- La Administración Pública estará constituida por el Estado y los demás entes públicos, cada uno con personalidad jurídica y capacidad de derecho público y privado.

22⁷ referido al procedimiento de despido, los incisos c) y h) del artículo 24⁸ relativo a los postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación, el último párrafo del artículo 28⁹ que regula lo referente a la evaluación de desempeño y el punto L) del artículo 49¹⁰ que reforma el inciso ch) del artículo 11 de la Ley N° 4716, Ley de Organización del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal IFAM, DE 9 de febrero de 1971.

Por todo lo anterior se puede decir que, a pesar del esfuerzo del legislador de hacer una reforma al empleo público, el texto actualizado del proyecto de Ley Marco de Empleo no crea un único régimen de empleo público, pues en el caso de aprobarse el texto actual de la iniciativa legislativa, subsistirán en forma simultánea la eventual ley que se propone, el Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581, de 30 de mayo de 1953 y sus reformas, los Estatutos y la

⁷ **Artículo 22. Procedimiento de despido**

(...)

Las instituciones de educación superior universitaria estatal, emitirán normativa interna que regule esta materia de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 y el principio de debido proceso contenidos en la Constitución Política, en caso de que no exista normativa institucional al respecto, aplicará supletoriamente la Ley N.° 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.

⁸ **ARTÍCULO 24- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:**

(...)c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), con estricto apego a los lineamientos emitidos por Mideplan, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, las instituciones de educación superior universitaria estatal desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en estas materias, pudiendo brindar colaboración al Cecades y al IDPUGS mediante los convenios que se suscriban al efecto y el Servicio Exterior de la República, el cual se rige por el estatuto del Servicio Exterior, cuyas capacitaciones estarán a cargo de la Academia del Servicio Exterior Manuel María de Peralta. (...)h) Para efectos de los procesos de formación y capacitación de las personas servidoras públicas que se desempeñan en carrera administrativa municipal, los esfuerzos se podrán canalizar con recursos del Consejo Nacional de Capacitación Municipal (CONACAM).

⁹ **ARTÍCULO 28- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas**

(...) Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal, los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política y lo establecido en la presente ley.

¹⁰ **ARTÍCULO 49- Reformas**

Se modifican las siguientes disposiciones normativas, de la manera que se describe a continuación:

L) Se reforme el inciso ch) del artículo 11 de la Ley No. 4716, Ley de Organización del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal IFAM, de 9 de febrero de 1971:

Artículo 11. - Compete a la Junta Directiva de un modo general trazar la política del Instituto y velar por la realización de sus fines y de un modo específico:

[...]

ch) Dictar un estatuto de personal del I.F.A.M.;

[...]

normativa complementaria aprobada por los órganos de autogobierno de las instituciones de educación superior universitaria estatal, la normativa que contempla el Código Municipal sobre la carrera administrativa municipal, así como las leyes y normativa reglamentaria que regulen las relaciones entre las personas servidoras públicas y las empresas e instituciones públicas en competencia (Bancos, INS e ICE), así como el Cuerpo de Bomberos.

En este sentido, debería valorarse si dichas exclusiones y excepciones del ámbito de aplicación que contiene el actual texto del proyecto de ley se justifican, son idóneas, razonables y proporcionales, tomando en consideración la naturaleza diferente de esas instituciones y poderes de la República, pues de lo contrario, podría vulnerarse el numeral 33 de la Constitución Política.

Así, por ejemplo, de lo dispuesto en el proyecto, incluido el Transitorio XI, se desprende que existirán varias clases de salario:

- El salario que perciban las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, el cual será igual al salario global establecido en la columna salarial para el puesto correspondiente.
- El salario que perciban las personas servidoras públicas cuyo salario compuesto sea inferior al salario global, pero que solo podrán trasladarse cuando sus incrementos anuales, los equiparen a ese salario global.
- El salario que perciban las personas servidoras públicas cuyo salario compuesto sea mayor al salario global que corresponda a su categoría de trabajo, el cual se trasladará hasta que el monto del salario global sea igual
- El salario que perciban las personas servidoras públicas que se encuentren dentro de las exclusiones contempladas en el artículo 3 de la iniciativa legislativa, como las instituciones en competencia (Bancos, INS e ICE)
- El salario que perciban las personas servidoras públicas que estén contempladas en los incisos 6) y 7 del artículo 6 del proyecto de ley, que se rigen por los *estatutos orgánicos y normativa complementaria del sistema de empleo público de las instituciones de educación superior universitaria estatal y por las normas que regulan la carrera*

administrativa municipal, creada por el título V de la Ley N.º7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998 y sus reformas.

Como puede verse a pesar de que el legislador proponente aspira a un régimen salarial unificado para todo el servicio público, este no se alcanza con la legislación propuesta, no solo por las exclusiones y excepciones que contempla en las disposiciones de la iniciativa legislativa, sino porque se mantiene una diferencia salarial entre funcionarios (as) que a pesar de que ocupen puestos idénticos no percibirían el mismo salario, como el caso de las personas servidoras públicas (servidores actuales) cuyo salario compuesto sea inferior al salario global, pero que solo podrán trasladarse cuando sus incrementos anuales, los equiparen a ese salario global; incrementos que se darán siempre y cuando se cumpla con la regla fiscal que contempla el inciso d) del artículo 11 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas; N° 9635 del 03 de diciembre del 2018; es decir, su traslado no opera de inmediato una vez que entre en vigencia la ley sino que es progresivo, manteniendo su diferencia salarial por años, con respecto a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, los de salario compuesto superior al salario global y de las personas servidoras públicas que ocupen un puesto idéntico pero que se encuentran dentro de las exclusiones o excepciones legales propuestas a las que se han hecho mención.

2. Respecto al ámbito de aplicación de la ley y las instituciones en régimen de competencia. Eventual violación al principio de seguridad jurídica, principio de división de poderes, la autonomía universitaria, municipal e institucional.

En relación con el ámbito de aplicación establecido en artículo 2 del texto actualizado del proyecto de ley, se reitera lo expuesto por este Departamento tanto en el informe técnico emitido del texto original, así como, de la moción de texto sustitutivo que posteriormente fue aprobada como texto base de discusión, en el que se indica:

*“En este orden de ideas se pretende que la ley sea aplicable a todos los poderes del Estado. Siendo que el ente rector en materia de empleo público es el MIDEPLAN y será este ministerio el encargado de establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas y lineamientos generales, emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño y evaluar el sistema general de empleo público según el artículo 6 del presente proyecto; **debe de tenerse presente que al ser el MIDEPLAN un órgano del Poder Ejecutivo, los lineamientos que de él emanen, no pueden obligar a las dependencias de los otros poderes del Estado.***

(...)

De lo anterior se desprende que la Ley no se aplica en forma uniforme a todas las instituciones autónomas. A este efecto, del conjunto de entidades autónomas se diferencia la Caja Costarricense de Seguro Social, las universidades estatales

*y los bancos, las universidades públicas y las municipalidades. Esos entes gozan de una autonomía de gobierno plena. **La Constitución no ha sometido esa autonomía a la ley y, en consecuencia, no puede el legislador sujetar dichos entes a los planes o lineamientos elaborados por el Poder Ejecutivo.***

Por otra parte, esta asesoría comparte el criterio externado por la Contraloría General de la República en sus oficios DJ-098-2020 (DFOE-0080-2020) del 14 de julio de 2020 y DJ-1737-2020 (DFOE-0116-2020) del 24 de noviembre del 2020, en el sentido de que el *modelo propuesto en la iniciativa legislativa resultará viable en tanto la actuación del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como órgano rector*¹¹ en materia de empleo público, permanezca en el campo del diseño de las políticas, lineamientos o directrices generales, orientadas a dar cumplimiento a la ley, sin pretender sustituir a las entidades al momento de determinar los medios para su satisfacción.

En este momento, el texto de la iniciativa legislativa no está conformado por un conjunto de normas coherentes y articuladas. En el cuadro comparativo que se anexa, que contempla el texto original, el dictaminado y el último texto actualizado, se evidencia por ejemplo en el contenido normativo de los artículos 6 incisos 4) y 5), 7 incisos a) y 9, que el Sistema de Empleo Público no solo está compuesto de normas administrativas, políticas, disposiciones de alcance general sino que también comprende o incluye dentro de ese sistema, las competencias del MIDEPLAN así como de la Dirección General de Servicio Civil, para la emisión de manuales, circulares y resoluciones que corresponde más un acto administrativo de carácter específico y al que necesariamente los entes a los que se les aplique deban cumplir como órdenes concretas emitidas por el MIDEPLAN o de la Dirección General de Servicio Civil. Incluso a pesar de que se le otorga en el proyecto de ley la rectoría *Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y competencias en materia de empleo público, en el inciso a) del artículo 7 se indica que los decretos y directrices serán firmados por el Presidente de la República y el Ministerio de Presidencia, lo cual denota incongruencia y falta de claridad en la norma propuesta pudiendo vulnerar el principio de seguridad jurídica que debe observar toda futura norma legal para que no genere problemas de aplicación por parte del operador jurídico.*

2.1.- Principio de División de Poderes

¹¹ Modificación de la Ley N° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 09 de octubre de 1957, adicionando el Capítulo VI titulado "Rectoría y Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos, el artículo 46 asigna la rectoría al MIDEPLAN en materia de empleo del sector público, modificación efectuada mediante la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, del 03 de diciembre del 2018.

De la interpretación de los artículos 9, 154, 156 y 157¹² de la Carta Magna y que han sido desarrollados en el Voto 1955-2018 de la Sala Constitucional, se deriva el principio de independencia del Poder Judicial de los otros Poderes de la República, por lo que no está subordinado a ningún Poder y por ende tampoco al Poder Ejecutivo. Con respecto a este último, solo podrá acatar las disposiciones, lineamientos o directrices que emita el MIDEPLAN o el Ministerio que designe en la ley como ente rector en materia de empleo público. Lo relativo a la organización y el funcionamiento como Poder de la República independiente, es competencia exclusiva del Poder Judicial, así lo reafirmo el Magistrado Fernando Cruz Castro, Presidente de la Corte Suprema de Costa Rica, cuando en su audiencia ante la Comisión Permanente de Gobierno y Administración al referirse al proyecto de ley de marras, citó al jurista constitucional Rubén Hernández:

¹² La lectura del marco constitucional inicia con el reconocimiento de la independencia del Poder Judicial, uno de los cimientos cardinales de nuestro Estado de Derecho:

“ARTÍCULO 9º.- El Gobierno de la República es popular, representativo, participativo, alternativo y responsable. Lo ejercen el pueblo y tres Poderes distintos e independientes entre sí. El Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial.

Ninguno de los Poderes puede delegar el ejercicio de funciones que le son propias. (...)”

“ARTÍCULO 154.- El Poder Judicial sólo está sometido a la Constitución y a la ley, y las resoluciones que dicte en los asuntos de su competencia no le imponen otras responsabilidades que las expresamente señaladas por los preceptos legislativos.”

“ARTÍCULO 156.- La Corte Suprema de Justicia es el tribunal superior del Poder Judicial, y de ella dependen los tribunales, funcionarios y empleados en el ramo judicial, sin perjuicio de lo que dispone esta Constitución sobre servicio civil.”

Estas disposiciones constitucionales han dado pie al desarrollo de un profuso marco normativo, específicamente diseñado para regular al Poder Judicial. Entre las normas de este marco se cuentan la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Orgánica del Ministerio Público, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, la Ley de Salarios del Poder Judicial, el Estatuto de Servicio Judicial (incluida su reforma por la Ley de Carrera Judicial), etc.

De manera clara, las normas *supra* enunciadas tienen la intención de regular concretamente al Poder Judicial, velando por que se garantice su independencia frente a los otros Poderes de la República.

El hecho de que el Poder Judicial goce de una regulación particular pone en la palestra el segundo punto de análisis de la interpretación sistemática. En este sentido, debe estudiarse si existen normas particulares para el Poder Judicial y verificar su relación con el articulado cuestionado.

Independientemente de que el ordinal 47 del proyecto hable de “salvedades”, se observa que la evaluación del desempeño y la competencia en la toma de decisiones en materia laboral, sean generales o concretas, se encuentran ya reguladas por el mencionado marco normativo del Poder Judicial, imposibilitando que una instancia externa asuma la “rectoría” o imponga criterios sobre ese Poder. Es más, dicho marco normativo está diseñado para garantizar la eficiencia de la función judicial y proteger a los servidores judiciales de injerencias externas, tal como indica el artículo 1 del Estatuto de Servicio Judicial:

“Artículo 1º.- El presente Estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Poder Judicial y sus servidores, con el fin de garantizar la eficiencia de la función judicial y de proteger a esos servidores.”

Nótese que la norma determina que las relaciones de empleo entre el Poder Judicial y sus servidores se encuentran reguladas por el Estatuto y su reglamento. La interpretación sistemática a que obliga ese numeral impide una regulación indirecta del servicio judicial mediante directrices o lineamientos procedentes de otras instancias. Esto se verifica porque el dictado del reglamento a que refiere la norma es, a su vez, competencia exclusiva de la Corte, como indica el mismo Estatuto:

“De la combinación armónica de los artículos 9 y 154 de la Constitución, se deriva el principio fundamental de la independencia del Poder Judicial, en el sentido de que dicho Poder, constituye un orden autónomo e independiente de los otros Poderes. Desde el punto de vista del principio de separación de poderes, significa que el orden judicial no se encuentra subordinado ni a la Asamblea Legislativa ni al Poder Ejecutivo

*Por tanto, la independencia del Poder Judicial se afirma respecto del Poder Ejecutivo, en el sentido de que el nombramiento de su personal lo realiza él mismo, así como también determina el monto de sus emolumentos. Sus relaciones con dicho Poder son de colaboración ...”
Hernández Valle. Rubén. Instituciones de Derecho Público Costarricense
(El destacado no es de su original)*

En cuanto a la obligación que tiene el Poder Judicial de observar lo dispuesto en la Constitución Política sobre el Servicio Civil, el Presidente de la Corte Suprema ha señalado que para ello el legislador ha emitido legislación que establece regulaciones específicas entre el Poder Judicial y su personal, tales como, la Ley de Salarios del Poder Judicial, el Estatuto de Servicio Judicial, que regula las relaciones estatutarias existentes entre los empleados judiciales y la Corte, así como la Ley Orgánica del Poder Judicial. Todas esas leyes son de carácter especial, pero el proyecto de ley, a pesar de ser una legislación especial, las deroga en forma tácita y las desaplica cuando en el inciso a) de su artículo 2 dispone:

“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:

- a) **Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial)**, sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones, sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.
(...) (El subrayado y el destacado no es de su original)

Como puede verse esta normativa no solo pretende aplicarse al Poder Judicial, sino que rige también para la Asamblea Legislativa y el Tribunal Supremo de Elecciones, los cuales por las competencias y funciones que les asigna el constituyente, se les debe garantizar su independencia funcional y administrativa, para que no exista injerencia entre un Poder y los otros.

Y aun cuando el inciso a) del artículo 2 citado, señala que la aplicación de la eventual Ley Marco de Empleo Público se hará sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política, se podría

vulnerar dicho principio si se someten estos Poderes de la República y al Tribunal Supremo de Elecciones, a que:

- El Mideplan o el Ministerio que designe la ley, así como la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico adscrito a este ente, no solo les dicte políticas, directrices y lineamientos de alcance general, sino que les aplique manuales, circulares y resoluciones como actos administrativos de carácter específico. (artículos 7 y 9)
- Las oficinas, departamentos o unidades de Gestión de Recursos Humanos de esos entes o Poderes, forman parte del Sistema General de Empleo Público y el subsistema de recursos humanos como oficinas tramitadoras que deben aplicar y ejecutar tanto las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que la Dirección General Servicio Civil como órgano adscrito al Mideplan remita a la respectiva institución. (artículos 6.3, y 10)
- Los procesos de reclutamiento y selección de personal de estos Poderes, tanto concursos internos como externos deban cumplir con los estándares que dicte la Dirección General de Servicio y deban ser incluidos en la oferta de empleo público de la Administración Pública, la cual debe ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo público, administrada por la Dirección General de Servicio Civil (artículos 2.a),6.3,10,12,13,15,16,17 y18)
- El Poder Ejecutivo mediante el Ministerio que designe y la Dirección General de Servicio Civil tenga injerencia directa en los procesos de selección, reclutamiento, nombramiento, movilidad y evaluación de desempeño del personal de estos Poderes de la República, así como, en el procedimiento de despido, el establecimiento de categorías y clasificación de puestos según la particularidad de la organización, funcionamiento y competencias de cada Poder.

Cabe resaltar que tanto la Constitución en sus artículos 9, 99-104 154-166, 121-129, que se refieren al principio de división de poderes, al Tribunal Supremo de Elecciones, el Poder Judicial y Legislativo, así como sus leyes orgánicas y estatutarias, les reconocen una serie de competencias de

organización, auto gobierno y administración en materia de empleo, ello con el fin de garantizar su independencia funcional y administrativa, no pudiendo intervenir o tener injerencia entre un Poder y otro, lo cual incluye al Poder Ejecutivo.

2.2.- Autonomía Universitaria

La autonomía de que gozan las Universidades del Estado esta tutelada y consagrada en los artículos 84,85 y 87 de la Constitución Política, estas disposiciones constitucionales otorgan a las instituciones de educación superior universitaria independencia funcional para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios.

El alcance y significación del concepto de autonomía ha sido claramente establecido en la línea jurisprudencial establecida en las sentencias N° 1992-00495, 1993-01313, 8499-2015 y 12747-2019, de ellas se cita el Considerando VI de la segunda sentencia, por ser una de las más claras y en lo conducente dice:

“VI. - SIGNIFICACION DEL CONCEPTO DE AUTONOMIA.- (...). Conforme lo dispone el artículo 84 de la Constitución Política, **las Universidades del Estado están dotadas de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Esa autonomía**, que ha sido clasificada como especial, **es completa y por ésto, distinta de la del resto de los entes descentralizados en nuestro ordenamiento jurídico** (regulados principalmente en otra parte de la Carta Política: artículos 188 y 190), **y significa**, para empezar con una parte de sus aspectos más importantes, **que aquéllas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía**, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado; que pueden autodeterminarse, en el sentido de que están posibilitadas para **establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno propio...**”

Destaca de la resolución supra citada el reconocimiento que realiza la Sala Constitucional de que las Universidades del Estado gozan de una autonomía completa que les permite no solo establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno, en virtud de las potestades administrativas que le concede el constituyente para

autodeterminarse y gobernarse, sino que, incluso el Tribunal señala expresamente que están fuera de la dirección y jerarquía del Poder Ejecutivo.

A su vez, en esta sentencia el órgano constitucional expresamente manifiesta que: “... *tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden auto estructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, y decidir libremente sobre su personal (como ya lo estableció esta Sala en la resolución No.495-92) ...*” y que son estas las modalidades administrativas, política, organizativa y financiera de la autonomía que corresponde a las universidades públicas.

Reconoce la Sala Constitucional en esa jurisprudencia que: “...*la autonomía universitaria tiene como principal finalidad, procurar al ente todas las condiciones jurídicas necesarias para que lleve a cabo con independencia su misión de cultura y educación superiores.*”

Incluso expresamente señala que:

En este sentido la Universidad no es una simple institución de enseñanza (...), pues a ella corresponde la función compleja, integrante de su naturaleza, de realizar y profundizar la investigación científica, cultivar las artes y las letras en su máxima expresión, analizar y criticar, con objetividad, conocimiento y racionalidad elevados, la realidad social, cultural, política y económica de su pueblo y el mundo, proponer soluciones a los grandes problemas y por ello en el caso de los países subdesarrollados, o poco desarrollados, como el nuestro, servir de impulsora a ideas y acciones para alcanzar el desarrollo en todos los niveles (espiritual, científico y material), contribuyendo con esa labor a la realización efectiva de los valores fundamentales de la identidad costarricense, que pueden resumirse, (...), en los de la democracia, el Estado Social de Derecho, la dignidad esencial del ser humano y el "sistema de libertad", además de la paz (artículo 12 de la Constitución Política), y la Justicia (41 ídem); en síntesis, para esos propósitos es creada, sin perjuicio de las especialidades o materias que se le asignen, y nada menos que eso se espera y exige de ella.”

Ahora bien, a pesar de que existe una línea jurisprudencial que reconoce a las Universidades Públicas o del Estado una autonomía completa que les brinda independencia para el desempeño de sus funciones y capacidad jurídica, la Procuraduría General de la República en su opinión jurídica OJ-

107-2020 del 20 de julio del 2020, advierte que conforme su jurisprudencia administrativa que, “... *la regulación legal del tema de empleo públicos en las universidades públicas no es un aspecto de incida en el núcleo de su autonomía plena o de tercer grado –no soberanía que les permitan desligarse absolutamente del Estado-, el cual tiende a garantizar su especialidad orgánica y funcional, respecto de los fines constitucionalmente asignados (aspectos de docencia, investigación y extensión o acción social y cultural) –artículo 84 párrafo primero de la Carta Política- (dictámenes C-184-97 de 25 de setiembre de 1997; C-191-98 de 10 de setiembre de 1998 y C-216-99 de 1 de noviembre de 1999)” (sic)(El destacado no es de su original)*

Considera el órgano procurador que: “... la propia Constitución habilita al legislador, en ejercicio de su potestad inagotable -artículos 9, 105 y 121.1 constitucionales-, configure y regule las condiciones de empleo que deben imperar en todo el Sector Público, incluyendo las universidades públicas, al disponer: “Artículo 191.- Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración.” Regulación legal estatutaria, constitucionalmente autorizada a modo de reserva formal y material, de la que no escapa...”

De acuerdo con la Procuraduría General de la República, la autonomía universitaria faculta a las Universidades públicas a “*decidir libremente sobre su personal*”; esto es: para nombrar a su personal, vigilarlo, disciplinarlo, ordenar la forma y el lugar en que han de prestar sus servicios, etc. Sin embargo, tal potestad no está relacionada con el establecimiento de las reglas básicas de empleo público que han de imperar en todo el sector público; reglas cuya emisión entra en la esfera competencial del legislador, según lo dispuesto en el artículo 191 constitucional.

Por otra parte, la Procuraduría aun cuando reconoce la autonomía universitaria, manifiesta en la opinión jurídica citada que: “... *con base en la jurisprudencia constitucional, bajo un claro juicio ponderativo, ante la aparente confrontación de dos principios constitucionales, a saber, a) la autonomía universitaria –art. 84, párrafo 1 de la Constitución- y b) el principio del sistema de méritos de la función pública –art. 192 constitucional-, la propia Sala Constitucional se ha decantado por reconocerle mayor peso y prevalencia al segundo (Resoluciones Nos. 2017-001148 de las 09:40 horas del 27 de enero de 2017 y 2016-018087 de las 11:10 hrs. del 7 de diciembre de 2016); sometiendo así a las universidades públicas a los principios consustanciales del empleo público que la Constitución prevé.”*

Ahora bien, no obstante que el órgano procurador considere que el legislador puede, conforme las potestades constitucionales, emitir una ley que regule a las Universidades del Estado, la Corte Suprema, las instituciones autónomas

y las municipalidades con disposiciones y principios que pretenden homogeneizar el empleo en el sector público, esta asesoría considera que tanto los Poderes de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones, las Universidades del Estado, las instituciones autónomas y las municipalidades, como entes con independencia funcional y administrativa solo pueden ser sometidos a políticas, lineamientos y directrices de alcance general, debiendo respetarse su independencia funcional, administrativa, financiera, organizativa y que todos estos entes cuentan con capacidad jurídica para contraer derechos y obligaciones.

Además, no se debe olvidar que si bien es cierto el legislador constitucionalmente está habilitado, *en virtud de las potestades que le otorgan los -artículos 9, 105 y 121.1 constitucionales-, para emitir una ley que regule las condiciones de empleo que deben imperar en todo el Sector Público, esa potestad tiene límites frente la autonomía universitaria, los cuales fueron reconocidos por la Sala Constitucional en el Considerando VII de la Sentencia 01313-93 que, sobre este particular señala:*

“VII.- LOS LIMITES DE LA POTESTAD LEGISLATIVA EN RELACION CON LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA. - Definida en sus aspectos sustanciales la autonomía universitaria, procede sintetizar los cánones fundamentales que determinan su relación con el principio de legalidad. **Si bien es cierto -como ya se comprobó- la Asamblea Legislativa puede regular lo concerniente a la materia de las universidades, le está vedado imposibilitar, restar o disminuir a esas instituciones, aquellas potestades que les son necesarias para cumplir su correspondiente finalidad y que conforman su propia Autonomía.** Es decir, para expresarlo en los términos de cierta doctrina relevante, **esos entes tienen la titularidad y el ejercicio inicial, independiente e irrestricto de todas las potestades administrativas y docentes para el cumplimiento de su especialización material, sin que esto pueda ser menoscabado por la Ley.** Pero además, dentro de la modalidad docente explicada, también sirve de escudo a esa autonomía, la libertad de cátedra (artículo 87 de la Carta Política), que se puede entender como la potestad de la universidad de decidir el contenido de la enseñanza que imparte, sin estar sujeta a lo dispuesto por poderes externos a ella, o bien, en el sentido de la facultad de los docentes universitarios de expresar sus ideas al interno de la institución, permitiendo la coexistencia de diferentes corrientes de pensamiento (véase sobre las limitaciones legítimas de la libertad, el precitado voto 3550-92).”

Por otro lado, las universidades públicas por disposición constitucional (artículo 85), están sujetos a cumplir con el principio de coordinación

interinstitucional, las políticas, lineamientos y directrices de alcance general que se emitan en materia de educación superior y empleo público.

Finalmente, en el punto 1 de esta respuesta se indica que *el proyecto de ley no logra el objetivo esencial de la propuesta normativa de crear un único régimen de empleo público*, pues no solo contempla en su artículo 3 entes o instituciones que se excluyen de su ámbito de aplicación, sino que *establece excepciones que le serán aplicables a las instituciones de educación superior universitaria estatal en ciertas disposiciones normativas* como el inciso 6) del artículo 6, relativo a la rectoría del empleo público, el último párrafo del artículo 22 referido al procedimiento de despido, el inciso c) del artículo 24 que establecen los postulados rectores que orientan los procesos y el último párrafo del artículo 28 referido a la evaluación de desempeño de las personas servidoras públicas, las cuales pretenden que *el sistema de empleo público de las Universidades del Estado esté compuesto y se rija por los estatutos orgánicos y normativa complementaria aprobada por sus propios órganos de autogobierno de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política*.

Sin embargo, tales excepciones y modificaciones a la Ley Marco de Empleo Público no serán suficientes para que se respete su autonomía universitaria, como se ha indicado en forma reiterada. Para que no se genere un roce constitucional es necesario que el legislador en el ejercicio de su potestad legislativa respete los límites que el mismo constituyente estableció en la Carta Magna y que a las Universidades en materia de empleo solamente se les apliquen disposiciones, políticas, lineamientos y directrices de alcance general, de forma que no se disminuya a estas instituciones las potestades que le son necesarias para cumplir con su finalidad y que forman parte de su propia autonomía, la cual la misma Sala Constitucional señala que es completa y por esto, distinta de la del resto de los entes descentralizados en nuestro ordenamiento jurídico.

2.3 El régimen de autonomías, los diferentes niveles que establece la Constitución Política, entre ellas la autonomía universitaria, la de las Municipalidades y de las Instituciones Autónomas creadas por la Carta Magna o por ley.

El régimen de autonomías que se estableció en la Constitución Política contempla, al menos, tres niveles de autonomía.

- Un primer nivel está relacionado con el ámbito administrativo, es decir, la competencia que tienen las diferentes instancias de decidir cómo se

va a administrar el presupuesto y los recursos humanos que permitirán cumplir con el fin público para el que fueron creadas.

- Un segundo nivel de autonomía corresponde a la potestad de organización, es decir, la capacidad que tienen las instituciones de definir la forma en que se van a organizar para cumplir con el propósito establecido en su ley constitutiva.
- Finalmente, el tercer nivel de autonomía es el de gobierno, que implica la potestad de decidir sin la intromisión de ninguna otra instancia del Estado.

Los niveles de autonomía han sido asignados a las instituciones de manera diferente y dependiendo de la importancia que los propios Constituyentes valoraron como fundamentales para el régimen político costarricense.

El máximo nivel de autonomía es el que tienen las universidades públicas, ya que los constituyentes quisieron evitar que el poder político pudiera incidir en la actividad académica y con ello procurar que la libertad de pensamiento y la crítica que podrían desarrollar las universidades, no fueran censuradas o reprimidas por los poderes públicos.

A la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y a las Municipalidades, entre otras instancias, se les puede ubicar en un segundo nivel que contempla la autonomía de organización y administración.

Y la mayoría de las instituciones autónomas se enmarcan en lo que podríamos llamar el primer nivel, es decir, la autonomía de administración.

Municipalidades

Tal y como se dijo anteriormente las corporaciones municipales o ayuntamientos se ubican dentro del régimen de autonomías en un segundo nivel, el legislador constituyente en el Título XII de la Constitución Política, estipuló disposiciones que regulan el Régimen Municipal, compuesto por un Capítulo Único, que comprende del artículo 168 al 175 siguientes y concordantes, en dichas normas crea los gobiernos locales y ese régimen es una modalidad de descentralización territorial, según se desprende del párrafo primero del artículo 168 constitucional cuando dispone que, para los efectos de la Administración Pública, el territorio nacional se divide en provincias; éstas en cantones y los cantones en distritos.

En la Sentencia 5445-99 el Tribunal Constitucional indica que en Costa Rica el régimen municipal se define, principalmente, en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política que señalan, en lo que interesa, que la “administración de los intereses y servicios locales estará a cargo del Gobierno Municipal formado por un cuerpo deliberante de elección popular u de un funcionario ejecutivo que designa la ley” (hoy día Alcalde Municipal); es un “sistema corporativo que goza de autonomía y de recursos económicos propios (competencia presupuestaria)”. De esta enunciación de los principales rasgos jurídicos de la institución municipal, resulta absolutamente claro que se derivan ciertos elementos, a saber: la existencia de una jurisdicción territorial para atender los intereses y servicios del nivel local; la constitución de una población fincada en lazos de vecindad, de manera que *todo habitante del Cantón es munícipe*; el *gobierno formado por dos órganos diferenciados (Concejo y Alcalde)* con funciones y relaciones entre ellos definidas; la naturaleza corporativa de la institución; la garantía constitucional de independencia (autonomía); y la *materia objeto de su administración*, que está formada por todo aquello que sea o constituya “interés y servicio local”.

Desde el punto de vista *político*, las municipalidades son *gobiernos representativos con competencia sobre un determinado territorio (cantón) con personalidad jurídica propia y potestades públicas frente a sus munícipes (habitantes del cantón); operan de manera descentralizada frente al Gobierno de la República, y gozan de autonomía constitucionalmente garantizada y reforzada que se manifiesta en materia política, al determinar sus propias metas y los medios normativos y administrativos en cumplimiento de todo tipo de servicio público para la satisfacción del bien de su comunidad.*

En otras palabras, las Municipalidades gozan de autonomía organizativa, política, presupuestaria (con recursos propios), con capacidad jurídica para contraer derechos y obligaciones, con independencia administrativa, normativa y con jurisdicción territorial. Al gozar las corporaciones municipalidades (ayuntamientos) de una autonomía reconocida y otorgada constitucionalmente, con capacidad de actuar de forma descentralizada frente al Gobierno Central, el legislador debe ejercer su potestad de legislar tomando en consideración los límites que el constituyente le impone para no violentar la autonomía constitucional que los ayuntamientos gozan y que solo puede estar sometida a disposiciones, que deriven en políticas, lineamientos, directrices y reglas de alcance general.

Por ello el expediente N.º 21.336 afecta el funcionamiento de las municipalidades, dado que la necesaria existencia de una Ley Marco para el empleo público que elimine las asimetrías existentes y haga más eficiente la

función del Estado, no supone desconocer diferencias existentes entre las familias de puestos creadas, ni ignorar el régimen constitucional de regulación que se emite con la ley 7794 Código Municipal, tal como acontece en el proyecto consultado que por sus debilidades estructurales afecta de manera directa el funcionamiento y organización de las municipalidades.

Por razones de seguridad jurídica como principio derivable del art. 169 de la Constitución Política, se da una a violación a la autonomía municipal. Una legislación como la que se promueve no solo debe ser clara en cuanto a las reglas aplicables al salario global o por pluses, sino que también debe partir del respeto a los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas, por lo que este tipo de regulaciones –por su impacto- solo pueden aplicar hacia futuro o con previsión de indemnizaciones que no se contemplan en el proyecto consultado.

3. Respecto al Capítulo II Gobernanza del Empleo Público, la rectoría del empleo público, las competencias asignadas al MIDEPLAN y la Dirección General de Servicio Civil

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del proyecto de ley, esta disposición designa en su inciso 1) al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica como el órgano rector en materia de empleo público, pero cuando crea el Sistema General de Empleo Público, en su inciso 2) le asigna a la Dirección General de Servicio Civil, funciones y competencias que le son propias a un órgano rector, como es establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y lineamientos generales que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia en el empleo público.

Tanto este artículo 6 como los numerales 7 y 9 del proyecto de ley, son normas confusas y con contenido normativo contradictorio, que no solo asignan a la Dirección General de Servicio Civil, órgano técnico adscrito al MIDEPLAN, competencias que le son propias de un órgano rector con capacidad jurídica y responsable de emitir las políticas, las disposiciones, lineamientos, directrices de alcance general, sino que establece erróneamente en los incisos a) y c) del artículo 7 que los decretos, disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos y circulares serán promulgadas y firmadas por el Presidente de la República y el Ministerio de la Presidencia, cuando lo correcto es que si esas disposiciones establecen las competencias que le corresponde al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), por certeza de la norma y para no

vulnerar los principios de legalidad y seguridad jurídica que deben observar toda norma legal y con el fin de que no cause confusión al operador jurídico al momento de su aplicación, el texto de estos artículos deben ser redactados en forma clara, precisa y técnica, pues no solo el contenido normativo de estas disposiciones es erróneo sino que debe quedar claro que los actos administrativos de alcance general deben ser firmados por el MIDEPLAN junto con el Presidente de la República, de lo contrario esos actos adolecerían de eficacia y validez jurídica, según lo establecido en la Ley General de Administración Pública

Por otra parte, respecto a los artículos 6.3 y 10 del texto actualizado se llama la atención a lo indicado en el informe del texto base, así como en la moción de texto sustitutivo, en el sentido de que se mantiene la advertencia señalada en ambos textos:

“Como se advierte, el proyecto establece una relación de dirección directa del Ministerio para con las oficinas de recursos humanos de los sujetos públicos, creando una afectación a la independencia de los poderes y la autonomía administrativa de entes autónomos en tanto que se limita la posibilidad de decisión de estos, y se somete a la voluntad de lo establecido por el MIDEPLAN.”

4. Imposición de criterios generales de empleo público

En cuanto a la imposición de criterios generales de empleo público, a instituciones que gozan de autonomía, se indica nuevamente que puede afectar las decisiones de gobierno interno vinculadas precisamente con el grado de autonomía establecido por la Constitución Política. Tal es el caso de las instituciones autónomas, las municipalidades o las universidades.

5. Sobre disposiciones con impacto en el ámbito familiar

En los artículos 41 y 42 del texto actualizado del proyecto de ley del segundo día de mociones 137, se introducen disposiciones incuestionablemente positivas desde el ámbito familiar y social, sin embargo, no se establece la fuente de donde saldrán los recursos económicos para hacer frente a estas obligaciones, lo que rozaría con lo dispuesto en los artículos 176 y 179 constitucionales¹³, así como lo señalado en el artículo 44 de la Ley de la

¹³ “Artículo 176- La gestión pública se conducirá de forma sostenible, transparente y responsable, la cual se basará en un marco de presupuestación plurianual, en procura de la continuidad de los servicios que presta. El presupuesto ordinario de la República comprende todos los ingresos probables y todos los gastos autorizados de la Administración Pública, durante todo el año económico. En ningún caso, el monto de los gastos presupuestados podrá exceder el de los ingresos probables.

Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Ley no. 8131 del 18 de setiembre de 2001,¹⁴ y las reglas de responsabilidad fiscal contenidas en el Título IV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley no. 9635 del 3 de diciembre de 2018.

6. Sobre la eliminación del transitorio sobre derechos adquiridos

En el texto actualizado del proyecto de ley se mantiene la eliminación del transitorio contenido en el texto base sobre Derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas que, en criterio de esta asesoría, venía a dar seguridad jurídica en cuanto a los posibles alcances de la ley. Al respecto, se reitera lo dicho en el Informe jurídico del texto base:

“Sobre los derechos adquiridos y al tratamiento que se les ha otorgado en el ámbito de las relaciones de servicio por parte de la Sala Constitucional y la Procuraduría General de la República, se indica lo siguiente:

“...la Sala Constitucional ha indicado que los derechos adquiridos son aquellos que han ingresado definitivamente al patrimonio de su titular, por lo que no se consideran como tales las simples expectativas, y que las situaciones jurídicas consolidadas son las que no pueden ser modificadas nunca (sentencia n.º 670-1994 de las 8:46 horas del 23 de diciembre de 1994). También ha sostenido la Sala Constitucional que el derecho adquirido es aquella circunstancia ya consumada, en la que una cosa, material o inmaterial, ha ingresado o incidido sobre la esfera patrimonial de la persona, de manera que ésta experimenta una ventaja o un beneficio constatable. (Sentencia 2765-1997 de las 15:03 horas del 20 de mayo de 1997).

En el ámbito de las relaciones de servicio, existen múltiples precedentes que podrían ayudar a comprender mejor el alcance práctico de los derechos adquiridos y de las situaciones jurídicas consolidadas.

Así, al discutirse la constitucionalidad del artículo 30 del Código Municipal vigente, el accionante alegó que esa norma violaba los derechos adquiridos de los regidores municipales, pues de conformidad con el Código Municipal anterior, los Concejos

La Administración Pública, en sentido amplio, observará las reglas anteriores para dictar sus presupuestos. El presupuesto de la República se emitirá para el término de un año, del primero de enero al treinta y uno de diciembre.”

“Artículo 179.- La Asamblea no podrá aumentar los gastos presupuestados por el Poder Ejecutivo, si no es señalando los nuevos ingresos que hubieren de cubrirlos, previo informe de la Contraloría General de la República sobre la efectividad fiscal de los mismos.”

¹⁴ **“ARTÍCULO 44.-** *Financiamiento de nuevos gastos*

Toda ley ordinaria que tenga efectos en el presupuesto nacional deberá indicar, explícitamente, de qué manera se efectuarán los ajustes presupuestarios para mantener el principio del equilibrio. En consecuencia, de acuerdo con el marco jurídico vigente, deberán realizarse los movimientos presupuestarios correspondientes.”

Municipales podían realizar el número de sesiones que consideraran necesarias (sin límite alguno), mientras que con la entrada en vigencia del nuevo código se limitaron las sesiones ordinarias remuneradas a cuatro por mes. Al resolver la acción, la Sala Constitucional estimó que solamente constituían derechos adquiridos las dietas percibidas por los regidores durante la vigencia del Código Municipal anterior, pues esas sumas ya habían ingresado efectivamente al patrimonio de los interesados. Además indicó que con fundamento en la tutela de situaciones jurídicas consolidadas debían cancelarse las sesiones ya celebradas y no pagadas al momento de la entrada en vigencia del nuevo Código Municipal, pues con respecto a ellas ya había ocurrido el hecho generador del pago. Finalmente, indicó que la remuneración de las sesiones futuras debía ajustarse a la nueva legislación, pues "... la garantía de irretroactividad de la ley en modo alguno implica que no pueda el legislador variar posteriormente la regla que antes conectaba a un hecho con su consecuencia (que en este caso era la relativa a la remuneración de las sesiones municipales), aunque la nueva regla se considere más gravosa". (Sentencia n.º 1318-99 de las 17:03 horas del 23 de febrero de 1999).

También es interesante reseñar la posición que ha mantenido esta Procuraduría en lo que concierne al tema de los derechos adquiridos en materia de cesantía. Con respecto a ese beneficio, hemos indicado que el derecho se adquiere hasta que ocurra el hecho generador, que consiste en la terminación del vínculo laboral, hecho que ocurre, por ejemplo, cuando el servidor alcanza la edad para jubilarse, o cuando la Administración prescinda de sus servicios por reorganización. Antes de que ocurra el hecho generador, el servidor no tiene derecho adquirido alguno, por lo que es posible que se modifiquen las reglas relativas al disfrute del beneficio, sin que ello implique una infracción al principio de irretroactividad. (Dictámenes C-065-98 del 3 de abril de 1998, C-187-98 del 4 de setiembre de 1998, C-074-99 del 15 de abril de 1999, y C-155-2002 del 14 de junio de 2002).

Concretamente, en lo que respecta al salario, hemos indicado que el sistema salarial puede modificarse a futuro, siempre que no se afecte el monto global del salario. Así, al consultárenos si los servidores de la antigua Dirección Nacional de Comunicaciones que continuaron laborando para la empresa Correos de Costa Rica S. A. después de la promulgación de la Ley de Correos, n.º 7768 de 24 de abril de 1998, tenían un derecho adquirido a seguir percibiendo anualidades y carrera profesional, indicamos que los derechos adquiridos de esas personas "... se limitan al monto global de salario del que disfrutaban en ese preciso momento, el cual no puede ser rebajado ni disminuido". (Dictamen C-279-98 del 21 de diciembre de 1998, reiterado en el C-084-2003 del 26 de marzo de 2003 y en el C-290-2003 del 26 de setiembre de 2003).

En lo que concierne a la posibilidad de modificar las condiciones bajo las cuales se prestan servicios personales al Estado, esta

Procuraduría ha indicado que el funcionario que ingresa al servicio de la Administración Pública se coloca en una situación jurídica objetiva, definida legal y reglamentariamente y, por ello, modificable por uno u otro instrumento normativo, sin que consecuentemente pueda exigir que la situación estatutaria quede congelada en los términos en que se hallaba regulada al tiempo de su ingreso, o que se mantenga la situación administrativa que está disfrutando, puesto que ello entra en el ámbito de decisión del legislador y de la Administración, al margen de la voluntad de quien entra al servicio de esta última, pues al hacerlo está aceptando el régimen que configura la relación estatutaria. De ese modo, ha sido criterio consolidado que el funcionario carece de un derecho adquirido general al mantenimiento de una determinada regulación de sus condiciones de trabajo o a impedir su modificación. (Dictamen C-156-2015 del 19 de junio de 2015).¹⁵ (lo destacado es nuestro)

En resumen, la Procuraduría General de la República, en la opinión jurídica anterior, termina afirmando que el legislador o legisladora puede realizar cambios en las condiciones bajo las cuales se prestan servicios al Estado, siempre que se respeten los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas de las personas que mantenían una relación de servicio antes de la realización de esos cambios.”

7. Sobre la plataforma integrada de empleo público

En el artículo 13 se dispone que *“Por vía reglamentaria serán establecidos los plazos de inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y, demás aspectos, requeridos para la operatividad del registro”,* lo que podría presentar problemas de constitucionalidad, en tanto se trata de una limitación al derecho al trabajo y, por lo tanto, debería estar regulada por ley, no por reglamento.

Sobre la reserva de ley en relación con la limitación de derechos fundamentales, la Sala Constitucional ha señalado lo siguiente:

“... El régimen de los derechos y libertades fundamentales es materia de reserva de la ley. Este principio tiene rango constitucional (artículo 39 de la Constitución); rango legal, en este sentido se encuentra consagrado expresamente en la Ley General de Administración Pública -"el régimen jurídico de los derechos constitucionales estará reservado a la ley" (artículo 19); "los reglamentos, circulares, instrucciones y demás disposiciones administrativas de carácter general no podrán establecer penas ni imponer exacciones, tasas, multas ni otras cargas similares" (artículo 124)-, y también tiene reconocimiento jurisprudencial, tanto constitucional como administrativa, que

¹⁵ Procuraduría General de la República, Opinión Jurídica OJ-110-2015 de 24 de setiembre de 2015.

han declarado aplicables a la materia disciplinaria, las garantías de la legalidad penal.¹⁶

Asimismo, y como lo ha señalado también la Procuraduría General de la República, no se cuestiona aquí la constitucionalidad de establecer un límite a la idoneidad, por inelegibilidad de un candidato para acceder a un puesto público, cuando éste en el pasado quebrantó el ordenamiento jurídico administrativo, sino que esa inhabilitación o condición de inelegibilidad, por la que se impide la recontractación del servidor público, *“no puede ser por un plazo discrecional indefinido; es decir, sin rangos temporales específicos, pues ello atenta contra el principio de seguridad jurídica e impone, a modo de sanción, una exclusión al empleo público con carácter de perpetuidad o definitivo, lo cual es contrario a los arts. 40 y 56 constitucionales (Resolución No. 2012-000267 de las 15:34 hrs. del 11 de enero de 2012, Sala Constitucional). Otro aspecto a considerar es que los antecedentes laborales o de vida valorados en investigaciones o informaciones realizados por la Administración, en los que sustenten las razones de inelegibilidad por inidoneidad, no deben datar de más de 10 años atrás, porque ello estigmatiza a la persona y prolonga su culpabilidad (Resolución No. 2012-000267, op. cit.). Adicional a lo anteriormente señalado, habría que agregar que tampoco se establecen en esta propuesta legislativa —art. 19, inciso e)- las circunstancias que conllevan a la citada condición de inelegibilidad como sanción. Y de considerarse que ello no es necesario por subsistir regulaciones especiales o generales que rigen la materia, tampoco se especifica a cuál de los sistemas de inhabilitación o inelegibilidad existentes hace remisión (arts. 9, inciso d) del Reglamento del Estatuto de Servido Civil y 72 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, entre otros); con lo cual la pretensión de unificación en un solo régimen de empleo público frente a la preservación de normas legales y reglamentarias preexistentes —a/menos de las 8 familias de puestos-, sigue siendo una impostura insalvable en este proyecto”*.¹⁷ (lo destacado es nuestro)

En la misma línea argumentativa del Órgano Procurador, esta asesoría considera además necesario establecer en la ley un plazo definido por el que regirá la condición de inelegibilidad que impida la recontractación del servidor público, puesto que de lo contrario se podría violentar lo dispuesto en los artículos 40 y 56 constitucionales.¹⁸ Asimismo, resulta necesario en cuanto a la sanción de

¹⁶ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Resolución no.1993-3173 de las 14:57 hrs. del 6 de julio de 1993.

¹⁷ Procuraduría General de la República, Opinión Jurídica no. OJ-178-2020 de 24 de noviembre de 2020.

¹⁸ *“ARTÍCULO 40.- Nadie será sometido a tratamientos crueles o degradantes ni a penas perpetuas, ni a la pena de confiscación. Toda declaración obtenida por medio de violencia será nula.”*

“ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella

inhabilitación, indicar en la ley a cuál de los sistemas de inhabilitación o inelegibilidad existentes se ha de hacer remisión, esto en atención también al principio constitucional de seguridad jurídica.

8. Sobre el derecho a la objeción de conciencia

El inciso g) del artículo 24 dispone, como uno de los postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación, el siguiente: *“g) Los servidores públicos podrán informar a la administración por medio de una declaración jurada, sobre su derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.”*

Esta disposición eventualmente podría violentar los principios de igualdad y no discriminación, así como el principio de legalidad (artículo 11 C.P.) y lo ordenado en el artículo 48 constitucional.

Se recuerda que el funcionario público es simple depositario de la autoridad y que tienen la obligación de cumplir los deberes que la ley les impone, sobre todo lo relativo a los compromisos asumidos por el Estado costarricense en instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

Tanto en la doctrina como en la jurisprudencia más autorizada de los Tribunales garantes de los derechos fundamentales, se ha conceptualizado la objeción de conciencia como un derecho fundamental de toda persona a negarse a cumplir un deber, el que se encuentra en el ordenamiento jurídico, a causa de que la norma respectiva resulta incompatible con sus creencias o convicciones, las que tienen como basamento, en regla de principio, convicciones religiosas, morales o ideológicas.

Por otro lado, existen una serie de principios constitucionales que rigen los servicios públicos, tal y como lo ha indicado la Sala Constitucional, que deben ser observados sin excepción por las y los funcionarios públicos encargados de su gestión y prestación, entre los que destaca la igualdad o universalidad en el acceso demanda de todos los y las habitantes.¹⁹

se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancia. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”

¹⁹ *“Todos los servicios públicos prestados por las administraciones públicas -incluidos los asistenciales o sociales- están regidos por una serie de principios que deben ser observados y respetados, en todo momento y sin excepción alguna, por los funcionarios públicos encargados de su gestión y prestación.(...) La igualdad o universalidad en el acceso demanda que todos los habitantes tienen derecho a exigir, recibir y usar el servicio*

Tomando en consideración que, dentro de los principios que informan el servicio público se encuentra el de igualdad y no discriminación, y que ello significa que este ha de ser impartido de forma imparcial y objetiva, e incluso implementándose acciones afirmativas o discriminación invertida o positiva con el fin de alcanzar un fin constitucional legítimo.

No cabe duda de que para lograr estos fines de igualdad y no discriminación en los servicios públicos, los procesos de formación y capacitación son un requerimiento esencial. De ahí que se cuestiona la constitucionalidad de que las y los servidores públicos presenten objeción de conciencia para evitar participar de programas de formación y capacitación obligatorios. Quién y de qué manera se conocerían dichas objeciones de conciencia, máxime si se refiere a capacitación en materia de Derechos Humanos, especialmente relacionada con las personas en condición de vulnerabilidad. Dejar abierta esta posibilidad en la ley, podría eventualmente, transgredir los principios de igualdad y no discriminación que han de regir el servicio público que se le brinda a las personas, a las y los administrados.

Sobre el derecho a la objeción de conciencia y sus límites, ha dicho la Sala Constitucional lo siguiente:

“Ahora bien, en todas estas cuestiones hay que tener presente una premisa fundamental, y una constante histórica, en el sentido de que no hay derechos fundamentales absolutos, excepto el derecho a no ser sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes, por consiguiente, el derecho a la objeción de conciencia tiene límites y limitaciones y, en aquellos casos, en los que entra en colisión con otro derecho fundamental se debe recurrir al principio de la concordancia práctica y, por consiguiente, es menester hacer un juicio de ponderación entre los derechos que están en conflicto, (...)”²⁰

La duda que se le presenta a esta asesoría es si la objeción de conciencia, derecho que se garantiza de modo extenso en el campo privado cuando no está de por medio el desconocimiento de derechos de terceras personas, se puede alegar sin límite alguno, cuando se ostenta la calidad de autoridad pública, y excusarse en razones de conciencia para abstenerse de cumplir con sus deberes constitucionales y legales.

público en igualdad de condiciones y de conformidad con las normas que los rigen, consecuentemente, todos los que se encuentran en una misma situación pueden exigir idénticas ventajas.” Corte Suprema de Justicia, Resolución no. 2020-001619 de las doce 12:30 hrs. del 24 de enero del 2020.

²⁰ Corte Suprema de Justicia, Resolución no. 2020-001619 de las doce 12:30 hrs. del 24 de enero del 2020.

9. Sobre el traslado al salario global

En relación con lo dispuesto en los Transitorios XI y XII, se tienen las siguientes inquietudes en relación con una eventual inconstitucionalidad:

- a) El Transitorio XI dispone cómo se hará el traslado del salario compuesto al salario global, indicando que:
 1. Quienes devenguen un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo, y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda, y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.
 2. Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

La principal duda se presenta en relación con el primer caso, al eliminarse la posibilidad a las personas servidoras públicas con salario compuesto menor al que les correspondería bajo el sistema de salario global ahora propuesto, a que opten por este último; mientras que se entiende que a quienes ingresen a trabajar posterior a la entrada en vigencia de esta ley, recibirían un salario global superior cumpliendo las mismas tareas.

Si bien dicha limitación responde a la incidencia que abrir esa posibilidad podría traer en los presupuestos públicos, y la necesidad que tiene el país de adoptar medidas tendientes a frenar el déficit público y alcanzar la gradual recuperación del equilibrio presupuestario, existe una preocupación en torno a un eventual irrespeto de los principios constitucionales de igualdad y fundamentalmente el de igualdad salarial, tutelados en los artículos 33 y 57 de nuestra Carta Magna.²¹

²¹ “ARTÍCULO 33.- Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

“ARTÍCULO 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. **El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.**

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.” (lo destacado es nuestro)

En relación con el principio de igualdad salarial, la Sala Constitucional y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia han señalado lo siguiente:

*"El principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. **La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable.** Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva".²²*

"En aplicación del principio de igualdad salarial consagrado en la Carta Fundamental, el salario debe ser siempre igual para trabajo igual, en idénticas condiciones de eficiencia. Así, el numeral 57 de la Carta Fundamental, en lo que interesa dispone: "... El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia..." (énfasis suplido). Esa norma armoniza con el artículo 167 del Código de Trabajo, el cual reza: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo./ A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos por cuota diaria, como las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria" (énfasis suplido). Respecto de esas normas, la Sala Constitucional en el voto número 1478 de las 11:08 horas, del 13 de febrero de 2004, reiteró las consideraciones externadas en su resolución número 4883 de las 12:54 horas, del 22 de agosto de 1997, así: "...este Tribunal Constitucional ha señalado en su jurisprudencia que el principio enunciado constituye una especialidad del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de la Constitución, pero que por derecho a la igualdad salarial debe entenderse el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada; asimismo, la Sala también ha negado que exista discriminación salarial en caso de servidores que realicen diversas funciones, que laboren para diferentes poderes públicos, o que trabajen para distintos sectores laborales -público y privado- (véanse resoluciones números 1472-94 de las 17:54 horas del 21 de marzo de 1994 y 6471-94 de las 9:39 horas del 4 de noviembre de 1994)"²³

"... el principio de igualdad - a veces llamado "de equiparación" -, es aún más amplio, puesto que conlleva el conceder a todo trabajador el mismo beneficio - generalmente salarial-, que perciben sus compañeros de labores, si es que

²² Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución no. 4883-97 de las 12 horas 54 minutos del 22 de agosto de 1997.

²³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución no. 2013-000467 de las 10 horas 15 minutos del 8 de mayo de 2013.

realizan idéntica prestación de servicios. Sin embargo, como lo afirma Plá Rodríguez, no contraría el principio el que una persona sea tratada especialmente. Lo que interesa desde este punto de vista no es que haya algún empleado más favorecido que otro, sino que algún empleado resulte discriminado (esto es, perjudicado) respecto de la generalidad. El principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima. El principio de igualdad encierra la idea de equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir el otorgamiento de las mejoras y beneficios que podrían existir (PLA RODRIGUEZ, Américo. “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1998, pág. 414). En este mismo sentido, Garmendía Arigón indica que la existencia de un tratamiento jurídico diferencial no necesariamente es contraria a derecho, sino que solamente lo será, cuando el mismo esté sustentado en motivaciones discriminatorias; esto es, cuando las distinciones reposan en consideraciones jurídicamente inaceptables y por lo tanto; ilícitas.”²⁴

De lo anterior es posible afirmar que los derechos individuales pueden ser limitados cuando existe una justificación objetiva y razonable, valoración que ha de hacerse para determinar la proporcionalidad y razonabilidad²⁵ de dicha disposición y, con ello, su constitucionalidad o no.

²⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución no. 878, de las 10:20 horas del 11 de octubre del 2000. En el mismo sentido, véase sentencia No. 878, de las 10:20 horas del 11 de octubre del 2000.

²⁵ “(...) **Establecido que la norma elegida es la adecuada para regular determinada materia, habrá que examinar si hay proporcionalidad entre el medio escogido y el fin buscado. Superado el criterio de ‘razonabilidad técnica’ hay que analizar la ‘razonabilidad jurídica’.** Para lo cual esta doctrina propone examinar: a) **razonabilidad ponderativa, que es un tipo de valoración jurídica a la que se concurre cuando ante la existencia de un determinado antecedente (ej. ingreso) se exige una determinada prestación (ej. tributo), debiendo en este supuesto establecerse si la misma es equivalente o proporcionada;** b) **la razonabilidad de igualdad, es el tipo de valoración jurídica que parte de que ante iguales antecedentes deben haber iguales consecuencias, sin excepciones arbitrarias;** c) **razonabilidad en el fin : en este punto se valora si el objetivo a alcanzar, no ofende los fines previstos en la constitución. Dentro de este mismo análisis, no basta con afirmar que un medio sea razonablemente adecuado a un fin; es necesario, además, verificar la índole y el tamaño de la limitación que por ese medio debe soportar un derecho personal. De esta manera, si al mismo fin se puede llegar buscando otro medio que produzca una limitación menos gravosa a los derechos personales, el medio escogido no es razonable (...)**

Por su parte, el segundo principio, el de proporcionalidad, implica que el acto legislativo deber ser apropiado para la realización de los fines que en él subyacen (principio de adecuación); debe ser necesario, es decir, que debe imponer la menor cantidad posible de restricciones a los derechos fundamentales de los habitantes de la República, lo que supone que el medio empleado por el legislador debe ser adecuado y necesario para alcanzar el objetivo propuesto y, sólo puede ser necesario, cuando el legislador no podía haber elegido otro medio, igualmente eficiente, pero que no limitase o lo hiciere de forma menos sensible el derecho fundamental y; por último, proporcional en sentido estricto, es decir, un acto legislativo justo a la medida (...).” Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución no. 20110-6805 de las 10 horas 31 minutos del 27 de mayo de 2011.

- b) Tanto la disposición contenida en el último párrafo del Transitorio XI como en el Transitorio XII, en relación con la exclusión de incrementos salariales por concepto de costo de vida, hasta tanto se mantengan las condiciones indicadas en el artículo 11 inciso d) de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas²⁶, pretende establecer un freno al incremento del gasto público, eventualmente podría constituir una afectación a derechos adquiridos²⁷ al conllevar una reducción del salario real de la persona servidora pública, máxime que la situación indicada en la Ley no. 9635 resulta indeterminada en el tiempo. Sobre la no afectación del monto global del salario, por eventual violación a los derechos adquiridos, la Procuraduría General de la República ha indicado lo siguiente:

*“En síntesis, el legislador puede realizar cambios en las condiciones bajo las cuales se prestan servicios al Estado, siempre que se respeten los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas de las personas que mantenían una relación de servicio antes de la realización de esos cambios. **El respeto a los derechos adquiridos implica, en lo que a la materia salarial se refiere, no disminuir el salario percibido por las personas a las que van dirigidos los cambios normativos.**”²⁸ (lo destacado es nuestro)*

*“**Concretamente, en lo que respecta al salario, hemos indicado que el sistema salarial puede modificarse a futuro, siempre que no se afecte el monto global del salario.** Así, al consultárenos si los servidores de la antigua Dirección Nacional de Comunicaciones que continuaron laborando para la empresa Correos de Costa Rica S. A. después de la promulgación de la Ley de Correos, n.º 7768 de 24 de abril de 1998, tenían un derecho adquirido a seguir percibiendo anualidades y carrera profesional, indicamos que los derechos adquiridos de esas personas “... se limitan al monto global de salario del que disfrutaban en ese preciso momento, **el cual no puede ser rebajado ni disminuido**”.²⁹ (lo destacado es nuestro)*

²⁶ “ARTÍCULO 11- Rangos de deuda que deben considerarse para determinar el crecimiento del gasto corriente

*El gasto corriente de los presupuestos de los entes y los órganos del sector público no financiero crecerá según los siguientes parámetros de deuda del Gobierno central:
(...)*

d) Cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario, anterior al año de aplicación de la regla fiscal, sea igual o mayor al sesenta por ciento (60%) del PIB, el crecimiento interanual del gasto total no sobrepasará el sesenta y cinco por ciento (65%) del promedio del crecimiento del PIB nominal.”(lo destacado es nuestro)

²⁷ Constitución Política de la República de Costa Rica.

“ARTÍCULO 34.- A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas.”

²⁸ Procuraduría General de la República, Oficio no. 03-178-2020 de 24 de noviembre de 2020.

²⁹ Procuraduría General de la República, Dictamen C-279-98 del 21 de diciembre de 1998, reiterado en el C-084-2003 del 26 de marzo de 2003 y en el C-290-2003 del 26 de setiembre de 2003.

10. Sobre imprecisiones eventualmente contrarias al principio de seguridad jurídica³⁰

Se identificó en el texto actualizado una serie de incongruencias que han de ser subsanadas en atención al principio de seguridad jurídica y con el fin de garantizar la operatividad de lo dispuesto en la ley.

Puntualmente, los problemas identificados son los siguientes:

- El inciso d) del artículo 7 remite al artículo 13 de la presente ley, en lo relativo a las diferentes familias de puestos; sin embargo, la referencia correcta sería al artículo 14. De igual manera, el Transitorio V remite a los artículos 13 y 14, cuando lo correcto parecería ser que se refiriera a los artículos 15 y 16 de la presente ley. Además, el Transitorio VIII remite a lo establecido en el artículo 38, cuando lo correcto es hacer referencia al artículo 39 del proyecto. Finalmente, el Transitorio IX refiere al artículo 26 cuando lo correcto sería remitir al artículo 27 del proyecto.
- Los artículos 8 y 9 establecen disposiciones sobre el Director y la Dirección de Servicio Civil (nombramiento, incompatibilidades y competencias); sin embargo, los artículos 8 y 9 del Estatuto de Servicio Civil, que tratan sobre esta materia, no se reforman ni se derogan.
- Lo dispuesto en los incisos a), d) y l) del artículo 9 pareciera contradecir lo indicado en el artículo 46 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, no. 9635 de 3 de diciembre de 2018.³¹

³⁰ “IV.- PRINCIPIO DE LA SEGURIDAD JURÍDICA COMO PRINCIPIO FUNDANTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO. La seguridad jurídica constituye un principio general del Derecho, que también puede conceptualizarse como la garantía de todo individuo, por la cual, tiene la certeza de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares, establecidos previamente, es decir, representa la garantía de la aplicación objetiva de la ley, en tanto los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y obligaciones. Desde el punto de vista subjetivo, la seguridad equivale a la certeza moral que tiene el individuo de sus bienes le serán respetados; lo cual requiere de ciertas condiciones, tales como la organización judicial, el cuerpo de policía, las leyes, por lo que, desde el punto de vista objetivo, la seguridad jurídica equivale a la existencia de un orden social justo y eficaz cuyo cumplimiento está asegurado por la coacción pública.” (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, sentencia no. 2000-878 de las 16:12 hrs. del 26 de enero de 2000, citada en la sentencia del Tribunal Constitucional no. 2010-03946 de las 14:44 hrs. del 24 de febrero de 2010.

³¹ “Artículo 46- Rectoría de Empleo Público. Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.

- Pareciera existir una confusión entre las competencias otorgadas a Mideplan y a la Dirección de Servicio Civil en cuanto al dictado de disposiciones de carácter general, directrices (artículos 7, 9 y 18).
- En el artículo 49 “Reformas”, en el inciso B) se reforma el artículo 7 bis del Estatuto de Servicio Civil, y en el inciso E) también se reforma ese mismo artículo del Estatuto de Servicio Civil, asignándole a la Dirección General del Servicio Civil diferente naturaleza jurídica en ambos artículos.
- En el artículo 49 “Reformas”, el encabezado del inciso M) indica que se reforma el inciso I) del artículo 17 de la Ley no. 2726, Ley constitutiva Instituto Costarricense Acueductos y Alcantarillados, cuando lo correcto es que diga que se reforma el inciso I) del artículo 17 de la Ley no. 3091 Ley Orgánica de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA), de 18 de febrero de 1963 y sus reformas.
- En el artículo 49 inciso B) se reforma el artículo 44 del Estatuto de Servicio Civil, mientras que en el artículo 50 inciso a) se deroga dicho artículo.
- En el artículo 49 inciso D) se reforman los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Ley no. 8777, mientras que en el artículo 50 inciso d) se derogan dichos artículos, los cuales están contenidos en el Capítulo II (artículos 7 al 12) que se deroga en su totalidad.

III.- ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO

Publicación

En virtud de que el texto actualizado del 10 de marzo del 2021 contiene cambios sustanciales al texto dictaminado, esta asesoría considera para no vulnerar el principio de publicidad publicar nuevamente el texto del proyecto de ley y previo a que sea aprobado en primer debate se debe consultar obligatoriamente a las siguientes instituciones e instancias dicho texto:

Consultas preceptivas

Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.”

- Corte Suprema de Justicia (art.167 CP)
- Tribunal Supremo de Elecciones
- Caja Costarricense de Seguro Social (art.190 CP)
- Instituciones autónomas (art.190 CP)
- Consejo Nacional de Rectores (art.1 de la Ley no. 6162)
- Universidades públicas (art.88 CP)
- Consejo Superior de Educación (art. 81 CP)
- Municipalidades (art.170 CP)

Votación

En cuanto a la votación al existir oposición por parte de la Corte Suprema de Justicia a la iniciativa legislativa esta requiere para su aprobación 38 votos.

Delegación

Al requerir para su aprobación de mayoría calificada, el proyecto es indelegable.

Finalmente, con el fin de dotar de un insumo adicional para la toma de decisiones en la etapa de análisis y discusión en el plenario legislativo, se adjunta un cuadro comparativo entre el texto base, el texto con dictamen afirmativo de mayoría y el texto actualizado al 10 de marzo de 2021 con los dos informes de mociones vía artículo 137.

En espera de haber evacuado satisfactoriamente su solicitud y con la mayor disposición de ampliar cualquier asunto de su interés, se suscribe,

Atentamente,

Fernando Campos Martínez
Director a.i.

CUADRO COMPARATIVO

**ENTRE EL TEXTO BASE, EL TEXTO DEL DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA Y EL TEXTO ACTUALIZADO CON
MOCIONES APROBADAS VÍA ARTÍCULO 137 DEL REGLAMENTO LEGISLATIVO**

TEXTO BASE	TEXTO DICTAMINADO (AFIRMATIVO DE MAYORÍA)	TEXTO ACTUALIZADO AL 10-3-2021 (CON MOCIONES APROBADAS VÍA ART. 137)
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO I Disposiciones Generales</p> <p>ARTÍCULO 1- Objetivo Regular las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, y la protección de los derechos laborales en el ejercicio de la función pública en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO I Disposiciones Generales</p> <p>ARTÍCULO 1. Objetivo Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>ARTÍCULO 1- Objetivo Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.</p> <p>Establecer para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto,</p>

		jornada y condiciones, igual salario. Que le procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.
<p>ARTÍCULO 2- Alcance Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes dependencias bajo el principio de Estado como patrono único:</p> <p>a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones.</p> <p>b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo a los bancos y universidades estatales, a la Caja Costarricense de Seguro Social, al Instituto Costarricense de Electricidad y al Instituto Nacional de Seguros; instituciones semiautónomas y</p>	<p>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:</p> <p>a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones.</p> <p>b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales.</p>	<p>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:</p> <p>a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones, sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.</p> <p>b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales.</p>

<p>su órgano adscrito y empresas públicas estatales.</p> <p>c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.</p> <p>Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley a los entes públicos no estatales y a las personas que no participan de la gestión pública de la Administración y que sin relación de subordinación, reciban del Estado, de sus instituciones u organismos, subvenciones, auxilios, honorarios o alguna remuneración con otra denominación, por labores de cualquier naturaleza, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 112 incisos 3, 4 y 5 de la Ley General de la Administración Pública.</p>	<p>c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.</p> <p>d) Las empresas e instituciones públicas en competencia, las cuales se regirán única y exclusivamente por los principios contenidos en la presente ley.</p> <p>ARTÍCULO 3. Exclusiones. Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley a los entes públicos no estatales.</p>	<p>c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.</p> <p>ARTÍCULO 3- Exclusiones Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley a:</p> <p>a) los entes públicos no estatales. b) Las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva. c) El Benemérito Cuerpo de Bomberos.</p>
---	---	---

<p>ARTÍCULO 3- Principios rectores Son principios rectores del empleo público:</p> <p>a) Principio de legalidad: Las administraciones públicas solo pueden actuar en la medida en la que se encuentren facultadas para hacerlo por el mismo ordenamiento jurídico y en consecuencia, solo les es permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado en forma expresa y todo lo que no les esté autorizado, les está vedado.</p> <p>b) Principio de Estado como patrono único: Parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de</p>	<p>ARTÍCULO 4. Principios rectores Son principios rectores del empleo público:</p> <p>a) Principio de Estado como patrono único: Parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan, y responder por los deberes funcionales indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse.</p> <p>b) Principio de carrera administrativa: Derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.</p>	<p>ARTÍCULO 4- Principios rectores Son principios rectores del empleo público:</p> <p>a) Principio de Estado como patrono único: Parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan, y responder por los deberes funcionales indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse. Adicionalmente, conlleva a que las sanciones que generen el despido sin responsabilidad patronal del funcionario en una institución, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, impedirán a cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado contratarlo por un</p>
---	---	--

<p>reconocer los derechos laborales que correspondan.</p> <p>c) Principio de carrera administrativa: El proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) estará regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.</p> <p>d) Principio de igualdad de oportunidad, trato y no discriminación: En los procesos de gestión del empleo público de la planificación del talento humano, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales.</p> <p>e) Principio del debido proceso: Contenido en el artículo 41 Constitucional, es de estricto acatamiento por las autoridades encargadas de</p>	<p>c) Principio de equidad salarial: La remuneración de los funcionarios se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables.</p> <p>d) Principio de excelencia en el servicio: Ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.</p> <p>e) Principio de mérito, capacidad y competencias: La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, en la capacidad y en las competencias de</p>	<p>plazo que va de seis meses a dos años.</p> <p>b) Principio de carrera administrativa: Derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.</p> <p>c) Principio de equidad salarial: La remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables, y se respete el principio de igual función igual salario.</p>
--	---	---

<p>realizar cualquier procedimiento administrativo que tenga por objeto o produzca un resultado sancionador.</p> <p>f) Principio de eficacia: Supone que la organización y función administrativa debe estar diseñada y concebida para garantizar la obtención de los objetivos, fines y metas propuestos y asignados por el propio ordenamiento jurídico, por lo que deben estar ligados a la planificación, la evaluación y la rendición de cuentas.</p> <p>g) Principio de eficiencia: Implica obtener los mejores resultados con el uso racional de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros.</p> <p>h) Principio de equidad salarial: La remuneración de los funcionarios se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que</p>	<p>las personas postulantes y de las personas servidoras públicas. Garantiza que las personas idóneas puedan contar con reconocimientos por productividad, así como con otros tipos de estímulos no monetarios al desempeño y la productividad, justificados en méritos comprobados, lo cual garantiza, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia y, por otra, premiar el esfuerzo que realizan las personas servidoras públicas orientadas a cumplir sus funciones con excelencia.</p> <p>f) Principio de negociación colectiva: El derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N°. 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.</p> <p>g) Principio de modernidad: Procura el cambio orientándose hacia la</p>	<p>d) Principio de excelencia en el servicio: Ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.</p> <p>e) Principio de mérito, capacidad y competencias: La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas; para garantizar, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia.</p>
--	---	--

<p>las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras dependencias públicas, sean diferencias consistentes y razonables.</p> <p>i) Principio de estabilidad: Constituye un derecho que tiene la persona servidora pública a no ser despedida, salvo que incurra en la comisión de un hecho que se encuentre previsto en una norma como causa para dar por terminada la relación laboral.</p> <p>j) Principio de excelencia en el servicio: Ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.</p>	<p>consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.</p> <p>h) Principio de prevalencia del interés general: La gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personal idóneo en lo técnico y lo moral, objetivo, independiente, imparcial e íntegro, estrictamente, sujeto al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.</p>	<p>f) Principio de negociación colectiva: El derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N.º98 ratificado mediante la Ley 2561 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.</p> <p>g) Principio de modernidad: Procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.</p> <p>h) Principio de prevalencia del interés general: La gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personas servidoras públicas idóneas en lo técnico y lo moral, objetivas, independientes, imparciales e íntegras.</p>
--	---	---

<p>k) Principio de idoneidad:— La idoneidad —comprobada, significa que los servidores deben reunir las condiciones y características que los faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, sea reunir los méritos (atestados, competencias y experiencia) necesarios que cada puesto demande.</p> <p>l) Principio de imparcialidad: La función pública y la prestación de servicios públicos se debe ejercer —sin —efectuar discriminación alguna entre las personas. La implementación de —políticas —afirmativas respecto a personas con discapacidad —o —sectores vulnerables —no —constituye discriminación en los términos de esta ley.</p> <p>m) Principio de mérito, capacidad y competencias: La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la de gestión de la compensación y la gestión del</p>		<p>estrictamente, sujetas al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.</p> <p>i) Principio de Participación de la Ciudadanía: La participación de la persona ciudadana, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados son fundamentos de esta ley, como corresponde a los art 9 y 11 de la Constitución Política.</p>
---	--	---

<p>desarrollo se fundamentan en el mérito, en la capacidad y en las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas. Garantiza que las personas idóneas puedan contar con reconocimientos por productividad así como con otros tipos de incentivos no salariales, justificados en méritos comprobados, lo cual garantiza, por una parte, que las dependencias públicas busquen siempre la eficacia y la eficiencia y, por otra, premiar el esfuerzo que realizan las personas servidoras públicas orientadas a cumplir sus funciones con excelencia.</p> <p>n) Principio de modernidad: Procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.</p> <p>ñ) Principio de probidad: Toda persona servidora pública debe</p>		
--	--	--

<p>garantizar en todas sus actuaciones la prevalencia del interés público por sobre cualquier tipo de interés privado; su gestión debe atender las necesidades prioritarias, según lo que responsablemente se ha planificado. Esto obliga a mostrar rectitud, ética y buena fe en el uso de las facultades que confiere la ley.</p> <p>o) Principio de responsabilidad: Toda persona servidora pública debe responder, de frente al país y a los órganos de control, investigación y sanción, por sus faltas desde los ámbitos ético, disciplinario, civil, político y penal.</p> <p>p) Principio de transparencia y publicidad: La gestión de recursos humanos debe ser diáfana y clara en los procesos de la planificación del talento humano, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación, la</p>		
--	--	--

<p>gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas y sociales.</p> <p>q) Principios de libertad y participación sindical: Garantiza a las personas servidoras públicas y a los patronos su derecho a sindicalizarse libremente conforme a la ley, con el fin exclusivo de obtener y de conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.</p> <p>r) Principio de negociación colectiva: El derecho de negociación colectiva corresponde a empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de personas trabajadoras por otra (sindicatos, federaciones y confederaciones), de conformidad con el artículo 688 y siguientes del Código de Trabajo.</p> <p>s) Supletoriamente los principios de la legislación laboral: Así</p>		
--	--	--

<p>como el principio cristiano de justicia social establecido en el artículo 1° del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política.</p>		
<p>ARTÍCULO 4- Glosario Para efectos de la presente ley, entiéndase por:</p> <p>Alta dirección pública: Personal que desempeña altas funciones directivas en las dependencias públicas, que cuenta con probada capacidad de gestión y de liderazgo para ejecutar de manera eficaz y eficiente los objetivos institucionales, las políticas públicas y aportar al proceso de modernización estatal con el fin de obtener resultados a corto plazo.</p> <p>Garrera administrativa: Concepto del régimen de méritos y competencias en el empleo público, definido como el sistema que permite a las personas servidoras públicas idóneas que ingresen a la función pública escalar mejores posiciones, por ascenso directo; por concurso interno o externo; por recalificación, reestructuración o reasignación</p>	<p>ARTÍCULO 5. Definiciones Para efectos de la presente ley, entiéndase por:</p> <p>a) Alta Dirección Pública: Personal de cada uno de los órganos y entes que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.</p> <p>b) Continuidad laboral: Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin</p>	<p>ARTÍCULO 5- Definiciones Para efectos de la presente ley, entiéndase por:</p> <p>a) Alta Dirección Pública: Personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.</p> <p>b) Continuidad laboral: Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado,</p>

<p>positivas; de conformidad con sus evaluaciones periódicas producto de su desempeño, por asumir nuevas funciones con eficiencia y cualesquiera otros factores, siempre que cumplan con los requisitos de la clase a la que serán promovidos.</p> <p>Competencia: Capacidad de la persona servidora pública para desempeñar las tareas inherentes a un puesto determinado (OIT, 1994). Una competencia es una capacidad, susceptible de ser medida, necesaria para desempeñar un trabajo de manera eficaz, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. El análisis de competencias tiene por objeto identificar los conocimientos, las destrezas, las habilidades y los comportamientos que las personas servidoras públicas han de demostrar para que las dependencias públicas obtengan sus resultados.</p> <p>Concurso de oposición: Procedimiento selectivo en el que participan varias personas como aspirantes a un puesto, demostrando su idoneidad mediante la aplicación de</p>	<p>interrupciones iguales o superiores a un mes calendario.</p> <p>c) Directrices: Instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos, del otro imponiéndose las metas de la misma y los tipos de medios que habrá de emplear para realizarlas, dentro de una relación de confianza incompatible con órdenes, instrucciones y circulares.</p> <p>d) Empleo mixto: Es aquel que se lleva a cabo bajo la predominancia del derecho común, y regido de manera excepcional por el derecho público para asegurar el control y fiscalización de la actividad desarrollada y de los recursos que se utilizan en ella.</p> <p>e) Estímulo no monetario: Reconocimiento que realiza la Administración Pública para distinguir y promover el buen desempeño y la mejora continua en el rendimiento de las personas servidoras públicas, sin que este</p>	<p>indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las Universidades Públicas, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después en un plazo igual o superior a 6 meses.</p> <p>c) Directrices: Instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos, del otro imponiéndose las metas de la misma y los tipos de medios que habrá de emplear para realizarlas, dentro de una relación de confianza incompatible con órdenes, instrucciones y circulares.</p>
---	---	--

<p>pruebas técnicas y pruebas psicométricas, entre otras, así como entrevistas, presentación de atestados y méritos, según cada caso y en virtud de las particularidades del puesto.</p> <p>Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público: Órgano colegiado de la revisión y negociación de los salarios de las personas servidoras del sector público de conformidad con las potestades establecida en el artículo 695 del Código de Trabajo, encargado de brindar asesoría en materia de empleo público que en conjunto con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica genera de forma permanente buenas prácticas para el empleo.</p> <p>Comisión Negociadora de Salarios: Órgano encargado de la revisión y negociación de los salarios de las personas servidoras del sector público y de recomendar políticas en esta materia; conformado por representantes del Gobierno y por representantes de las organizaciones sindicales y gremiales de las personas servidoras en el sector público.</p>	<p>implique por sí mismo una erogación dineraria por parte de la Administración Pública.</p> <p>f) Gestión del empleo: Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.</p> <p>g) Gestión del rendimiento: Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas.</p> <p>h) Gestión de la compensación: Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas.</p> <p>i) Gestión del desarrollo: Subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas de las dependencias; en procura del mantenimiento y evolución de las competencias de los funcionarios que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional.</p>	<p>d) Empleo mixto: Es aquel que se lleva a cabo bajo la predominancia del derecho común, y regido de manera excepcional por el derecho público para asegurar el control y fiscalización de la actividad desarrollada y de los recursos que se utilizan en ella.</p> <p>e) Gestión del empleo: Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas servidoras públicas, tales como entrada, movimiento y salida.</p> <p>f) Gestión del rendimiento: Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas servidoras públicas.</p> <p>g) Gestión de la compensación: Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas servidoras públicas.</p> <p>h) Gestión del desarrollo: Subsistema de recursos humanos para</p>
--	---	---

<p>Empleo público: El régimen de empleo público se fundamenta en dos principios básicos: el ingreso al régimen por idoneidad comprobada y la estabilidad en el empleo, según lo establecido por el artículo 192 de la Constitución Política. No obstante que este es el principio general, la propia Carta Política permite la creación de puestos dentro del Estado que no estén cubiertos por tales principios básicos.</p> <p>Gestión del empleo: Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.</p> <p>Gestión del rendimiento: Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas.</p> <p>Gestión de la compensación: Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas.</p> <p>Gestión del desarrollo: Subsistema de recursos humanos para potenciar el</p>	<p>j) Gestión de las relaciones humanas y sociales: Subsistema transversal a todos los subsistemas de recursos humanos que tiene que ver con clima laboral, relaciones laborales y políticas de conciliación.</p> <p>k) Largo plazo: Horizonte temporal no menor a veinte años.</p> <p>l) Mediano plazo: Horizonte temporal no menor a cinco años.</p> <p>m) Oposición: La oposición es proceso selectivo donde varios concurren para optar de uno o varios puestos. Consiste en la superación de un ejercicio objetivo compuesto por pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o categoría al que se pretende acceder.</p> <p>n) Organización del trabajo: Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las funciones a realizar.</p> <p>o) Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: Son aquellas que no</p>	<p>potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas servidoras públicas de las dependencias; en procura del mantenimiento y evolución de las competencias de las personas servidoras públicas que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional.</p> <p>i) Gestión de las relaciones humanas y sociales: Subsistema transversal a todos los subsistemas de recursos humanos que tiene que ver con clima laboral, relaciones laborales y políticas de conciliación.</p> <p>j) Largo plazo: Horizonte temporal no menor a veinte años.</p> <p>k) Mediano plazo: Horizonte temporal no menor a cinco años.</p> <p>j) Oposición: La oposición es un proceso selectivo donde varias personas concurren para optar por uno o varios puestos. Consiste en la superación de un ejercicio objetivo compuesto por</p>
--	--	---

<p>crecimiento individual y colectivo de las personas de las dependencias.</p> <p>Gestión de las relaciones humanas y sociales: Subsistema transversal a todos los subsistemas de recursos humanos que tiene que ver con clima laboral, relaciones laborales y políticas de conciliación.</p> <p>Idoneidad: Calidad de la persona postulante o servidora pública, que habiéndose sometido a pruebas, exámenes o concursos demuestra que es adecuada o apropiada para desempeñar un puesto en particular. Para ello, es indispensable que existan instrumentos que de modo específico evalúen el nivel de razonamiento de la persona oferente, su conocimiento o dominio técnico sobre la materia atinente al puesto en que concursa y sus competencias.</p> <p>Incentivos por desempeño y productividad: Comprende tanto incentivos monetarios como incentivos no monetarios. El incentivo monetario corresponde a un máximo de 10% del salario global o del salario base, en el caso del salario compuesto. Se otorga</p>	<p>habían laborado previamente para la Administración Pública, o que habiéndolo hecho cesare su continuidad laboral.</p> <p>p) Personal de la gestión pública: Personas servidoras públicas que presten servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el Derecho Administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación, supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de servidores de la institución y con los administrados, sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley N°. 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, relativas a negociación colectiva y pago de derechos laborales.</p> <p>q) Planificación del empleo: Es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los</p>	<p>pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o categoría al que se pretende acceder.</p> <p>k) Organización del trabajo: Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las funciones a realizar.</p> <p>l) Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: Son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública, o que habiéndolo hecho cesare su continuidad laboral.</p> <p>m) Personal de la gestión pública: Personas servidoras públicas que presten servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el Derecho Administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación, supresión o alteración de</p>
--	---	---

<p>únicamente a aquellas personas servidoras públicas con resultado "Excelente" en la evaluación del desempeño.</p> <p>Mideplán: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.</p> <p>Observatorio de empleo público: Proceso de trabajo permanente a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con el fin de analizar la situación del empleo público de corto, mediano y largo plazo; y efectuar la formulación de propuestas innovadoras y de recomendaciones de política pública en empleo público.</p> <p>Oposición: La oposición consiste en la superación de un ejercicio objetivo que puede consistir en pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o categoría al que se pretende acceder.</p> <p>Organización del trabajo: Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las tareas a realizar (funciones).</p>	<p>demás subsistemas interconectados de recursos humanos.</p> <p>r) Puesto: Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona.</p> <p>s) Salario: La remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.</p> <p>t) Salario base: Remuneración asignada a cada categoría de puesto.</p> <p>u) Salario compuesto: Salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).</p> <p>v) Salario global: Se refiere a la remuneración o monto único, que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los</p>	<p>relaciones jurídicas con el resto de personas servidoras públicas de la institución y con los administrados, sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y el artículo 112 de la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, relativas a negociación colectiva y pago de derechos laborales.</p> <p>l) Planificación del empleo: Es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.</p> <p>m) Puesto: Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por la persona servidora pública que tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona, siempre y cuando</p>
---	--	---

<p>Planificación del empleo: Es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.</p> <p>Persona servidora pública: Persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de esta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. Considérense equivalentes los términos "funcionario público", "servidor público", "empleado público", "encargado de servicio público" y demás similares.</p> <p>Persona servidora pública nueva: Toda persona servidora pública que ingrese a la función pública por primera vez posterior a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Puesto: Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y</p>	<p>postulados establecidos en la presente ley.</p> <p>w) Valor público: Capacidad de la Administración Pública para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.</p>	<p>esté conforme a la organización del trabajo.</p> <p>n) Salario: La remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.</p> <p>o) Salario base: Remuneración asignada a cada categoría de puesto.</p> <p>n) Salario compuesto: Salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).</p> <p>o) Valoración del mérito: Proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas, profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos institucionales, con base en criterios de equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora.</p> <p>p) Salario global: Se refiere a la remuneración o monto único, que percibirá una persona servidora</p>
---	--	--

<p>extraordinarios, asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente de una persona.</p> <p>Salario: La remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.</p> <p>Salario base: Remuneración asignada a cada categoría de puesto.</p> <p>Salario compuesto: Salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).</p> <p>Salario global: Se refiere a la compensación o monto único, que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.</p> <p>Subregímenes: El Régimen General de Empleo Público se ordena en subregímenes que se clasifican en reconocimiento de las particularidades de los bienes y servicios que brinda el Estado.</p>		<p>pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.</p> <p>q) Valor público: Capacidad de la Administración Pública para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.</p>
--	--	--

<p>Valor público: Capacidad del Estado para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.</p>		
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II Gobernanza del Empleo Público</p> <p>ARTÍCULO 5- Creación del Sistema General de Empleo Público</p> <p>Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:</p> <p>a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica como ente rector del Sistema General de Empleo Público.</p> <p>b) El Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público, que es el órgano colegiado, encargado de brindar asesoría en materia de empleo público.</p> <p>c) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II Gobernanza del Empleo Público</p> <p>ARTÍCULO 6. Creación del Sistema General de Empleo Público</p> <p>Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:</p> <p>a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.</p> <p>b) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y órganos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.</p> <p>c) La Dirección General Servicio Civil, de conformidad con la</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II GOBERNANZA DEL EMPLEO PÚBLICO</p> <p>ARTÍCULO 6- Rectoría de Empleo Público y Creación del Sistema General de Empleo Público</p> <p>Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:</p> <p>1) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Quién será el órgano rector en materia de empleo público.</p> <p>2) La Dirección General del Servicio Civil de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento quién debe además establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y lineamientos generales que tiendan a la estandarización,</p>

<p>Gestión de Recursos Humanos de las dependencias dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.</p> <p>d) La Dirección General Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.</p> <p>e) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, lineamientos, principios y procedimientos lineamientos, principios y procedimientos emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima óptima administración y evaluación del empleo público.</p>	<p>regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.</p> <p>d) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares, y manuales, emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima óptima administración y evaluación del empleo público, según lo indicado por la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.</p> <p>e) Directrices y resoluciones.</p>	<p>simplificación y coherencia en el empleo público.</p> <p>3) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y órganos bajo el ámbito de la aplicación de la presente ley.</p> <p>4) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares, y manuales, emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima óptima administración y evaluación del empleo público, según lo indicado por la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.</p> <p>5) Directrices y resoluciones.</p> <p>6) El sistema de empleo público de las instituciones de educación superior universitaria estatal estará compuesto de los estatutos orgánicos y normativa complementaria aprobada por sus propios órganos de autogobierno de</p>
---	---	---

		<p>conformidad con los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política.</p> <p>7) La carrera administrativa municipal, creada por el título V de la Ley N.º7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998 y sus reformas.</p>
<p>ARTÍCULO 6- Competencias del ente rector Son competencias del Mideplán, en su papel de ente rector del sistema general de empleo público, las siguientes:</p> <p>a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas y lineamientos generales que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público.</p> <p>b) Asesorar a las dependencias públicas, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas y los lineamientos generales que se emitan en el marco de la rectoría en empleo público.</p>	<p>ARTÍCULO 7. Competencias del MIDEPLAN Son competencias del Mideplan, las siguientes:</p> <p>a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y planes nacionales de empleo público, conforme a la Ley N°. 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974.</p> <p>b) Establecer mecanismos de coordinación con las corporaciones municipales en materia de empleo público, de conformidad con el artículo 6 de la Ley N°. 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998.</p> <p>c) Emitir disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, según lo</p>	<p>ARTÍCULO 7- Competencias de Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica Son competencias de Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, las siguientes:</p> <p>a) Preparar, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y planes nacionales de empleo público. Los decretos y directrices serán firmados por el Presidente de la República y el Ministerio de la Presidencia.</p> <p>b) Establecer mecanismos de discusión, participación, y concertación con las corporaciones municipales a través de la Unión de Gobiernos Locales, y las instituciones de educación superior universitaria estatal, en materia de empleo público.</p>

<p>e) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.</p> <p>d) Publicar la oferta de empleo público.</p> <p>e) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño, en coordinación con cada subrégimen de empleo público.</p> <p>f) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, para lo cual se coordinará lo correspondiente con cada subrégimen de empleo público.</p> <p>g) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas y recomendaciones del observatorio del empleo público.</p> <p>h) Articular, en lo concerniente a la ejecución de las competencias inherentes a la rectoría en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la</p>	<p>preceptuado en la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.</p> <p>d) Asesorar a las entidades y órganos incluidos, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones que se emitan en el marco de la rectoría en empleo público y la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.</p> <p>e) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.</p> <p>f) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.</p> <p>g) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño.</p> <p>h) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.</p>	<p>c) Preparar disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, las cuales serán promulgadas por el presidente de la República y el Ministerio de la Presidencia.</p> <p>d) Coordinar las mesas de trabajo periódicas con representantes de las diferentes familias de puestos establecidas en el artículo 13 con el objetivo de analizar las oportunidades de mejora con respecto a sus necesidades concretas.</p>
---	---	--

<p>Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público</p>	<ul style="list-style-type: none"> i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público. j) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y órganos para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recopilación y difusión de datos. k) Preparar una estrategia coherente e integral para el aprendizaje y el desarrollo en todo el servicio público, estableciendo cómo se desarrollará la capacidad a largo plazo para estándares de dirección y competencia profesional más altos y proporcionando orientación a las instituciones públicas sobre cómo planificar y aplicar las actividades dentro de la estrategia. 	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none">l) Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública, para emitir las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones para la instrucción de las personas servidoras públicas sobre los deberes, responsabilidades y funciones del cargo, así como, los deberes éticos que rigen la función pública, que resulten procedentes según la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.m) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y especifica el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas.n) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional, así como la vinculación con la actividad sustantiva, se debería reservar para que sean	
--	---	--

	<p>realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas. Además, analizar los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser externalizados y las condiciones de prestación de estos.</p> <ul style="list-style-type: none"> o) Prospeccionar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este. p) Analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación, a efectos de determinar si estos cumplen o no su cometido. q) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad. 	
<p>ARTÍCULO 7 Conformación del Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público El Consejo estará conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Un/a representante del Mideplán, quien lo presidirá. b) Un/a representante del Ministerio de Hacienda. c) Un/a representante del Ministerio Trabajo y Seguridad Social. 		

<p>d) Un/a representante de la Dirección General de Servicio Civil, o su subdirector(a).</p> <p>e) Un/a representante del Poder Judicial.</p> <p>f) Un/a representante de la Caja Costarricense de Seguro Social.</p> <p>g) Un/a representante designado/a por el Consejo Nacional de Rectores.</p> <p>h) Tres representantes designados/as por organizaciones sindicales de la siguiente manera: Un/a representante del Magisterio Nacional, un/a representante de las confederaciones sindicales y un/a representante de los sindicatos no confederados.</p> <p>Las personas que integren este Consejo Técnico Consultivo, con excepción de los representantes sindicales, deberán contar con formación académica y experiencia profesional comprobada en alguna de las siguientes disciplinas: derecho público, economía, gestión de recursos humanos o administración pública; su plazo de nombramiento</p>		
---	--	--

~~será por cuatro años y podrán ser reelegidos.~~

~~El Consejo se reunirá ordinariamente una vez por semestre y extraordinariamente cuando la convoque su Presidencia por iniciativa propia o de alguno de sus miembros, de acuerdo con los incisos 3) y 4) del artículo 52 de la Ley General de la Administración Pública.~~

~~En todo lo demás, actuará con fundamento en las disposiciones contenidas en el capítulo tercero del título segundo de la Ley General de la Administración Pública, referente a los órganos colegiados.~~

~~ARTÍCULO 8 Funciones del Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público
Corresponden al Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público, las siguientes funciones:~~

- ~~a) Asesorar al Mideplán, en su calidad de rector, en materia de empleo público.~~
- ~~b) Emitir criterios acerca de propuestas de lineamientos, políticas públicas y normativa administrativa y legislación a~~

<p>solicitud de la persona titular del Mideplán.</p>		
		<p>ARTÍCULO 8- Director de la Dirección General Servicio Civil El Consejo de Gobierno nombrará, por un periodo de seis años, al Director General de la Dirección General Servicio Civil, quien será seleccionado por idoneidad, comprobada mediante concurso público de antecedentes, conforme a la normativa técnica aplicable.</p> <p>Para ser nombrado el Director General de la Dirección General Servicio Civil deberá reunir al menos los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ser costarricense, mayor de treinta y cinco años y ciudadano en ejercicio. b) Tener experiencia comprobada de al menos siete años en puestos de alta dirección pública. c) Tener capacidad técnica para el cargo, que incluya conocimientos sobre sistemas de administración de personal. d) No haber sido penado por la comisión de delito o por infracción a la presente ley y a sus reglamentos.

		<p>e) No desempeñar puesto público de elección popular ni ser candidato para ocuparlo.</p> <p>f) No desempeñar o haber desempeñado, en los seis meses anteriores a su nombramiento, cargo o militancia en partidos políticos.</p> <p>g) No estar declarado en insolvencia o quiebra; y</p> <p>h) Ser profesional con el grado académico de licenciatura como mínimo.</p> <p>El cargo de Director General de la Dirección General Servicio Civil es incompatible con cualquier otro cargo, público o privado, que no sea docencia o la investigación universitaria.</p> <p>Una vez que el Consejo de Gobierno haya nombrado al Director General de la Dirección General Servicio Civil, enviará el expediente a la Asamblea Legislativa, que dispondrá de un plazo de treinta días naturales para objetar el nombramiento. Si en ese lapso no se produjera objeción, se tendrá por ratificado. En caso contrario, el Consejo de Gobierno sustituirá al Director General de la Dirección General Servicio</p>
--	--	---

		<p>Civil objetado y el nuevo nombramiento deberá seguir el mismo procedimiento.</p> <p>ARTÍCULO 9- Competencias de la Dirección General del Servicio Civil</p> <p>a) Asesorar a las entidades y órganos incluidos, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones que se emitan en el marco de la rectoría en empleo público y la Ley N.º6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.</p> <p>b) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.</p> <p>c) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.</p> <p>d) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño.</p> <p>e) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.</p>
--	--	---

		<p>Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.</p> <p>f) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y órganos para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recopilación y difusión de datos.</p> <p>g) Preparar una estrategia coherente e integral para el aprendizaje y el desarrollo en todo el servicio público, estableciendo cómo se desarrollará la capacidad a largo plazo para estándares de dirección y competencia profesional más altos y proporcionando orientación a las instituciones públicas sobre cómo planificar y aplicar las actividades dentro de la estrategia.</p>
--	--	--

		<p>h) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y especifica el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas.</p> <p>i) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional, así como la vinculación con la actividad sustantiva, se debería reservar para que sean realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas. Además, analizar los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser externalizados y las condiciones de prestación de estos.</p> <p>j) Prospectar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.</p> <p>k) Analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación, a efectos de determinar si estos cumplen o no su cometido.</p>
--	--	--

		<p>I) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.</p>
<p>ARTÍCULO 9 Observatorio del Empleo Público</p> <p>Se creará un Observatorio del Empleo Público, en el Mideplán, cuyo mandato es el análisis de la situación del empleo público de corto, mediano y largo plazo; y la formulación de propuestas innovadoras y de recomendaciones de política pública en empleo público.</p> <p>ARTÍCULO 10 Funciones del Observatorio de Empleo Público</p> <p>a) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las dependencias públicas para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recogida y</p>		

<p>difusión de datos, con cada subrégimen de empleo público.</p> <p>b) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las dependencias públicas para lograr un adecuado redimensionamiento de las plantillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad se debería reservar a empleadas y empleados públicos, así como los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser externalizados y las condiciones de prestación de estos, en cada subrégimen de empleo público.</p> <p>e) Elaborar informes y estudios en materia de empleo público en relación con la calidad de los bienes y servicios públicos prestados por las diferentes dependencias.</p> <p>d) Analizar la situación de igualdad de trato y</p>		
---	--	--

<p>oportunidades en las dependencias públicas, especialmente entre mujeres y hombres y personas con discapacidad, para favorecer la igualdad real de oportunidades y la igualdad de trato y la no discriminación.</p> <p>e) Elaborar un informe anual sobre las tendencias presentes y futuras del empleo público en las diversas fases del empleo público.</p>		
<p>ARTÍCULO 11- Funciones de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones</p> <p>Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2° de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.</p>	<p>ARTÍCULO 8. Funciones de las administraciones activas</p> <p>a) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2 de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.</p> <p>Asimismo, aplicarán y ejecutarán, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares,</p>	<p>ARTÍCULO 10- Funciones de las administraciones activas</p> <p>a) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2 de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.</p> <p>Asimismo, aplicarán y ejecutarán, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en relación con la planificación, la organización del trabajo,</p>

<p>Asimismo, aplicarán y ejecutarán, los lineamientos generales, resoluciones y procedimientos en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, emitidos por el Mideplán en materia de empleo público.</p> <p>Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, así como incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público del Estado.</p> <p>Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de ministerios e instituciones u órganos adscritos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, son dependencias</p>	<p>manuales, y resoluciones en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que MIDEPLAN remita a la respectiva institución.</p> <p>b) Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, así como incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público de la Administración Pública, y verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, responsabilidades y funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto</p> <p>c) Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de ministerios e instituciones u órganos adscritos bajo el</p>	<p>la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que la Dirección General Servicio Civil remita a la respectiva institución.</p> <p>b) Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General del Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia. Además incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público de la Administración Pública, y verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, responsabilidades y funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto.</p> <p>c) Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de ministerios e instituciones u órganos adscritos bajo el</p>
---	---	--

<p>técnicas de la Dirección General de Servicio Civil, que para todos los efectos, seguirá coordinando con tales oficinas y desempeñando sus funciones de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico.</p>	<p>ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, son dependencias técnicas de la Dirección General de Servicio Civil, que para todos los efectos, seguirá coordinando con tales oficinas y desempeñando sus funciones de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico.</p>	<p>ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, son dependencias técnicas de la Dirección General de Servicio Civil, que para todos los efectos, deberá coordinar la elaboración de las pruebas de reclutamiento y selección de personal con tales oficinas y desempeñando sus funciones de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico.</p>
<p>ARTÍCULO 12- Reglamentos autónomos de servicio Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio. Los máximos jefes serán responsables del cumplimiento de esta disposición.</p> <p>En el caso de las dependencias y órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo de servicio o de sus reformas, se deberá contar con el aval de la Dirección General de Servicio Civil.</p>	<p>ARTÍCULO 9. Reglamentos autónomos de servicio Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio o su equivalente normativo para regular las condiciones de trabajo que le son propias. Dicho instrumento, así como sus condiciones de acceso e implementación.</p> <p>En el caso de las dependencias y órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo de servicio o de sus reformas, se deberá contar con el aval de la Dirección General de Servicio Civil.</p>	<p>ARTÍCULO 11- Reglamentos autónomos de servicio Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio o su equivalente normativo para regular las condiciones de trabajo que le son propias. Dicho reglamento deberá ser conforme con los lineamientos y directrices que emita el ente rector del empleo público. Deberá contener además entre otras cosas las regulaciones necesarias para el otorgamiento de permisos o licencias sin goce de salarios por motivos de salud, estudio u otras debidamente sustentadas.</p> <p>En el caso de las dependencias y órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo o de</p>

		sus reformas, se deberá contar con el aval de la Dirección General de Servicio Civil.
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III Planificación del Empleo Público</p> <p>ARTÍCULO 13- Postulados que orientan la planificación del empleo público</p> <p>1. La planificación del empleo público en las dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.</p> <p>2. Las dependencias públicas deberán aprobar planes de empleo público institucional de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional y el conjunto de políticas públicas afines.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III Planificación del Empleo Público</p> <p>ARTÍCULO 10. Postulados que orientan la planificación del empleo público</p> <p>a) La planificación del empleo público en las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.</p> <p>b) Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO</p> <p>ARTÍCULO 12- Postulados que orientan la planificación del empleo público</p> <p>a) La planificación del empleo público en las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.</p> <p>b) Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes. Los planes de empleo público deberán contemplar, las siguientes medidas mínimas:</p>

<p>Los planes de empleo público deberán contemplar, las siguientes medidas mínimas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación y sus competencias. b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo. c) Convocatoria de concursos de nombramiento de personal personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas 	<p>políticas públicas vigentes.</p> <p>Los planes de empleo público deberán contemplar, las siguientes medidas mínimas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias. 2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo. 3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personal en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias. 2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo. 3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados. 4) Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones y, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo. 5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público. 6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de
---	---	--

<p>contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.</p> <p>d) Medidas de promoción interna y de formación del personal.</p> <p>e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público.</p> <p>f) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.</p>	<p>en otros ámbitos determinados.</p> <p>4) Medidas de promoción interna y de formación del personal, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones y, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.</p> <p>5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.</p> <p>6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.</p>	<p>empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.</p>
<p>ARTÍCULO 14- Plataforma integrada de empleo público</p>	<p>ARTÍCULO 11. Plataforma integrada de empleo público</p>	<p>ARTÍCULO 13- Plataforma integrada de empleo público</p>

<p>La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral y sociodemográfico de las personas servidoras públicas.</p> <p>Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.</p> <p>La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público.</p> <p>El Mideplán será quien la administre.</p>	<p>La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral y sociodemográfico de las personas servidoras públicas.</p> <p>Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses, en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.</p> <p>La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público, y llevará registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación.</p> <p>La información respectiva será alimentada en la Plataforma, inmediatamente, después de la firmeza de la sanción. Por vía reglamentaria serán establecidos los plazos</p>	<p>La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado la Dirección General Servicio Civil, que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras públicas.</p> <p>Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses, en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.</p> <p>La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público, y llevará registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación.</p> <p>La información respectiva será alimentada en la Plataforma, Inmediatamente, después de la firmeza de la sanción. Por vía reglamentaria serán establecidos los plazos de</p>
--	--	--

	de inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y, demás aspectos, requeridos para la operatividad del registro.	inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y, demás aspectos, requeridos para la operatividad del registro. En todo momento la información que contiene la plataforma integrada de empleo público deberá respetar lo dispuesto en la Ley N.º 8968, Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, de 7 de julio de 2011.
CAPÍTULO IV Organización del Trabajo	CAPÍTULO IV Organización del Trabajo	CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ARTÍCULO 15 — Subregímenes de empleo público En reconocimiento de las particularidades de los bienes y servicios que brinda el Estado, así como de las particularidades de los perfiles de personas servidoras públicas para cumplir con tales fines; el Régimen General de Empleo Público se ordenará por los siguientes subregímenes, que estarán constituidos por las dependencias públicas incluidas en el artículo 2º de la presente de ley.		

<p>a) Personas servidoras públicas en general: Incluye a los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil así como a los servidores públicos que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2° de la presente ley que no estén incluidas en los restantes subregímenes de empleo público.</p> <p>b) Personas servidoras en ciencias de la salud.</p> <p>c) Personas servidoras policiales.</p> <p>d) Personas servidoras del sistema educativo público, que se encuentran bajo el ámbito de aplicación del título I y título II del Estatuto de Servicio Civil.</p> <p>e) Personas servidoras de las universidades públicas.</p>		
--	--	--

<p>f) — Personas — servidoras con dependencia del Poder Judicial.</p> <p>g) — Personas servidoras de confianza.</p> <p>h) — Personas servidoras del Servicio Exterior.</p> <p>Las personas servidoras públicas que brinden servicios de apoyo administrativo, cuyas funciones y responsabilidades resulten comparables en todas las dependencias públicas incluidas en el artículo 2 de la presente ley, deberán de mantener condiciones salariales equiparables con respecto al subrégimen de personas públicas en general establecido en el inciso a) del presente artículo.</p> <p>La creación de subregímenes de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.</p> <p>ARTÍCULO 16 — Proceso general de organización del trabajo</p>		
---	--	--

<p>El Mideplán emitirá los lineamientos generales para que en cada subrégimen de empleo público se ordene el proceso general de organización del trabajo a partir de la planificación institucional de mediano y largo plazo del empleo público, mediante la elaboración de los instrumentos específicos para la clasificación de los puestos y la definición de perfiles de idoneidad por competencias.</p>		
	<p>ARTÍCULO 12. Régimen General de Empleo Público. Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes ocho familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:</p> <p>a) Personas servidoras públicas en general: Incluye a los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a los servidores públicos que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2° de la presente ley que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.</p>	<p>ARTÍCULO 14- Régimen General de Empleo Público Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes ocho familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:</p> <p>a) Personas servidoras públicas en general: Incluye a los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a los servidores públicos que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.</p>

	<p>b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.</p> <p>c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.</p> <p>d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil del Título II y el Título IV.</p> <p>e) Personas docentes y académicas de la educación técnica y superior.</p> <p>f) Personas que administran justicia y los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones.</p> <p>g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del Servicio Exterior.</p> <p>h) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de confianza.</p> <p>La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y</p>	<p>b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.</p> <p>c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.</p> <p>d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil del Título II y el Título IV.</p> <p>e) Personas docentes y académicas de la educación técnica y superior.</p> <p>f) Personas que administran justicia y los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones.</p> <p>g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del Servicio Exterior.</p> <p>h) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de confianza.</p> <p>La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.</p>
--	---	--

	jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.	
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V Gestión del Empleo</p> <p>ARTÍCULO 17- Del reclutamiento y selección El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas nuevas se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual Mideplan emitirá lineamientos generales en coordinación con cada subrégimen de empleo público.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V Gestión del Empleo</p> <p>ARTÍCULO 13. Del reclutamiento y selección El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual MIDEPLAN emitirá, con absoluto apego a la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, según la respectiva familia de puestos.</p> <p>En los procesos de reclutamiento y selección, no podrá elegirse a un postulante que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:</p> <p>a) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con el jefe inmediato ni con los superiores inmediatos de éste en la respectiva dependencia.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V GESTIÓN DEL EMPLEO</p> <p>ARTÍCULO 15- Del reclutamiento y selección El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual la Dirección General Servicio Civil emitirá, disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, según la respectiva familia de puestos.</p> <p>En los procesos de reclutamiento y selección, no podrá elegirse a un postulante que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:</p> <p>a) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con el jefe inmediato ni con los superiores inmediatos de éste en la respectiva dependencia.</p> <p>b) Encontrarse enlistada en el registro de personas inelegibles de la</p>

	<p>b) Encontrarse enlistada en el registro de personas inelegibles de la Plataforma integrada de empleo público.</p>	<p>Plataforma integrada de empleo público.</p>
<p>ARTÍCULO 18- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas</p> <p>1. Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en los méritos y competencias de las personas, acorde con los principios de igualdad y transparencia, para garantizar la libre conurrencia, sin perjuicio de lo establecido en las dependencias públicas para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.</p> <p>2. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.</p>	<p>ARTÍCULO 14. Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:</p> <p>a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.</p> <p>b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.</p> <p>c) Los procedimientos de selección</p>	<p>ARTÍCULO 16- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:</p> <p>a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.</p> <p>b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine, en cualquiera de sus manifestaciones, a alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas</p>

<p>3. Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.</p>	<p>velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.</p>	<p>oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles.</p> <p>c) Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.</p>
<p>4. Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de las competencias, expresadas de forma oral y escrita.</p>	<p>d) Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de las competencias necesarias para el puesto, expresadas de forma oral y escrita. Las pruebas para postulantes a las plazas profesionales del título II del Estatuto del Servicio Civil [profesionales docentes], estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, programas y planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación.”</p>	<p>d) Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de las competencias necesarias para el puesto, expresadas de forma oral y escrita. Las pruebas para postulantes a las plazas profesionales del título II del Estatuto del Servicio Civil, estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, programas y planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación. En todo caso, estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.</p>
<p>5. Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita.</p>	<p>e) Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita.</p>	<p>e) Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias.</p>
<p>6. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes solo</p>	<p>f) Los procesos selectivos que</p>	<p>f) Los procesos selectivos que</p>

<p>podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.</p> <p>7. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán considerarse valoraciones médicas en las situaciones que resulten atinentes.</p> <p>8. Los sistemas selectivos de personas servidoras públicas nuevas serán los de oposición y concurso de oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o competencias de las personas</p>	<p>incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes solo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.</p> <p>g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán considerarse valoraciones médicas en las situaciones que resulten atinentes.</p> <p>h) Los sistemas selectivos de personas servidoras públicas de nuevo ingreso serán los de oposición y concurso de oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o competencias de las personas</p>	<p>expresadas de forma oral y escrita. Estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.</p> <p>f) Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes solo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.</p> <p>g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. No podrán considerarse valoraciones médicas excepto en los casos de que exista criterio médico que demuestre su necesidad, la persona postulante lo acepte de manera voluntaria y sean únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.</p> <p>h) Los sistemas selectivos de personas</p>
--	---	---

<p>postulantes y establecer el orden de prelación.</p> <p>9. Velar por que se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las dependencias del artículo 2°, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.</p> <p>10. Cumplir con cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y disposiciones legales aplicables, según los procedimientos y particularidades de cada Subrégimen de Empleo Público.</p>	<p>postulantes y establecer el orden de prelación en que se aplican las pruebas.</p> <p>i) Velar por que se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las dependencias del artículo 2, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.</p> <p>j) En los procesos de reclutamiento y selección, la persona interesada deberá llenar un formulario en el que indicará las instituciones públicas o privadas para las que laboró durante al menos los cinco años previos.</p> <p>k) Cumplir con cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y disposiciones legales aplicables, según los procedimientos y particularidades de cada familia de puestos.</p>	<p>servidoras públicas de nuevo ingreso serán los de oposición y concurso de oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o competencias de las personas postulantes y establecer el orden de prelación en que se aplican las pruebas.</p> <p>i) Velar por que se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las dependencias del artículo 2, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.</p> <p>j) En los procesos de reclutamiento y selección, la persona interesada deberá llenar un formulario en el que indicará las instituciones públicas o privadas para las que laboró durante al menos los cinco años previos.</p> <p>k) Cumplir con cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y disposiciones legales aplicables, según los procedimientos y particularidades de cada familia de puestos.</p>
		ARTÍCULO 17- Oferta de empleo público

<p>ARTÍCULO 19- Oferta de empleo público</p> <p>1. Las necesidades de talento humano del Estado, con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.</p> <p>2. La oferta de empleo público del Estado que se aprobará anualmente por las dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en el diario oficial La Gaceta y en la plataforma integrada de</p>	<p>ARTÍCULO 15. Oferta de empleo público</p> <p>Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.</p> <p>La oferta de empleo público de la Administración Pública que se aprobará por las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo público de Mideplan.</p>	<p>Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.</p> <p>La oferta de empleo público de la Administración Pública que se aprobará por las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo público de la Dirección General Servicio Civil.</p>
---	---	--

<p>empleo público de Mideplán, así como en el sitio electrónico de las dependencias convocantes.</p>		
<p>ARTÍCULO 20- Personal de la alta dirección pública El Mideplán emitirá lineamientos generales en materia del personal de la alta dirección pública, en coordinación con cada subrégimen de empleo público, con el fin de dotar al Estado de personas directivos y directivas con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la gestión pública.</p> <p>Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados:</p> <p>1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las dependencias públicas, definidas como tales en las</p>	<p>ARTÍCULO 16. Personal de la alta dirección pública. El MIDEPLAN emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en materia del personal de la alta dirección pública, que sean acordes con la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para dotar a la Administración Pública de perfiles con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos.</p> <p>Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados:</p> <p>a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, y</p>	<p>ARTÍCULO 18- Personal de la alta dirección pública La Dirección General Servicio Civil emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en materia del personal de la alta dirección pública, que sean acordes con la Ley N.° 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para dotar a la Administración Pública de perfiles con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos.</p> <p>Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados: a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los</p>

<p>normas específicas de cada dependencia.</p> <p>2. La designación del personal directive atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad, y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.</p> <p>3. La alta dirección pública se regirá por el principio de paridad que implica que los cargos estarán integrados en un cincuenta por ciento (50%) de mujeres y un cincuenta por ciento (50%) de hombres. Los procesos de selección de alta dirección pública utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer hombre u hombre-mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en forma consecutiva en la nómina.</p> <p>4. El personal directive estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con</p>	<p>que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.</p> <p>b) La designación del personal de alta dirección pública atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad, y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.</p> <p>c) El personal de alta dirección pública estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.</p>	<p>Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.</p> <p>b) La designación del personal de alta dirección pública atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad, y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.</p> <p>c) El personal de alta dirección pública estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.</p>
---	---	--

<p>arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.</p>		
<p>ARTÍCULO 21- Nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública Toda persona servidora pública que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, estará a prueba durante el periodo de un año y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño.</p>	<p>ARTÍCULO 17. Nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública. Toda persona servidora pública que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, estará a prueba durante el periodo de seis meses y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño.</p>	<p>ARTÍCULO 19- Nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública Toda persona servidora pública que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, estará a prueba durante el periodo de seis meses y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño.</p>
<p>ARTÍCULO 22- Movilidad en el empleo público En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter dependencias públicas públicas, atendiendo el interés público y procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.</p>	<p>ARTÍCULO 18. Movilidad en el empleo público En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter entidades y órganos incluidos, atendiendo el interés público, el mejor cumplimiento posible de los fines públicos de la administración y procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre</p>	<p>ARTÍCULO 20- Movilidad en el empleo público En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter entidades y órganos incluidos, ya sean temporales o permanentes atendiendo el interés público, las necesidades institucionales, el mejor cumplimiento posible de los fines públicos de la administración y</p>

	que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.	procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.
<p>ARTÍCULO 23- Desvinculación del empleo público Son causas de desvinculación del empleo público:</p> <p>a) La renuncia a la condición de persona servidora pública.</p> <p>b) La jubilación.</p> <p>c) La obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación del 70%.</p> <p>d) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme.</p> <p>e) La pena principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.</p> <p>f) En casos de excepciones muy calificadas por:</p>	<p>ARTÍCULO 19. Cese del empleo público Son causas de cese del empleo público:</p> <p>a) La renuncia a la condición de persona servidora pública.</p> <p>b) La jubilación.</p> <p>c) La obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación del 70%.</p> <p>d) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme.</p> <p>e) La sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.</p> <p>f) En casos de excepciones muy calificadas por:</p>	<p>ARTÍCULO 21- Cese del empleo público Son causas de cese del empleo público:</p> <p>a) La renuncia a la condición de persona servidora pública.</p> <p>b) La jubilación.</p> <p>c) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme.</p> <p>d) La sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.</p> <p>e) En casos de excepciones muy calificadas por: 1) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta de fondos; y 2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al cincuenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.</p> <p>En ambos casos, tales reducciones forzosas deberán ser precedidas de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión de la autoridad</p>

<p>1. Reducción forzosa de servicios o de labores por falta absoluta de fondos; y</p> <p>2. Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.</p> <p>En ambos casos, tales reducciones forzosas deberán ser precedidas de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión de la autoridad jerárquica y procederán previo pago</p>	<p>1) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta absoluta de fondos; y</p> <p>2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.</p> <p>En ambos casos, tales reducciones forzosas deberán ser precedidas de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión de la autoridad jerárquica y procederán previo pago de las prestaciones y de la indemnización que pudieren corresponder a cada persona servidora pública.</p>	<p>jerárquica y procederán previo pago de las prestaciones y de la indemnización que pudieren corresponder a cada persona servidora pública.</p>
---	--	--

<p>de las prestaciones y de la indemnización que pudieren corresponder a cada persona servidora pública.</p>		
<p>ARTÍCULO 24- Proceso de desvinculación Las personas servidoras públicas podrán ser destituidas de sus puestos, previo procedimiento administrativo, según la normativa que les resulte aplicable, si incurrieren en las causales que ameriten tal sanción según los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, o en actos que impliquen infracciones graves o gravísimas a las leyes, reglamentos, reglamentos autónomos de servicio o interiores de trabajo aplicables en cada subrégimen de empleo público.</p> <p>Asimismo, será causal de despido inmediato aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la</p>	<p>ARTÍCULO 20. Procedimiento de cese</p> <p>Las personas servidoras públicas podrán ser destituidas de sus puestos, previo procedimiento administrativo, según la normativa que les resulte aplicable, si incurrieren en las causales que ameriten tal sanción según los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, o en actos que impliquen infracciones graves o gravísimas a las leyes, reglamentos, reglamentos autónomos de servicio o interiores de trabajo aplicables en cada familia de puestos.</p> <p>Asimismo, será causal de despido inmediato aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.</p>	<p>ARTÍCULO 22- Procedimiento de despido</p> <p>Asimismo, será causal de despido inmediato aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.</p> <p>Las entidades y órganos incluidos deberán aplicar planes remediales pactados con la persona servidora pública, y con la asesoría de recursos humanos que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del</p>

<p>jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.</p> <p>Las dependencias públicas deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones de mejora para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.</p> <p>Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada subrégimen de empleo público le concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes.</p>	<p>Las entidades y órganos incluidos deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.</p> <p>Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes.</p>	<p>plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.</p> <p>Las entidades y órganos incluidos deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato. SE REPITE CON EL PÁRRAFO ANTERIOR.</p> <p>Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes; siempre que se</p>
---	---	--

		<p>realice con observancia de las siguientes reglas:</p> <p>a) En todas las dependencias bajo el ámbito de aplicación de esta Ley se aplicará un único procedimiento administrativo especial de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. La investigación preliminar, en los casos en que se requiera, no dará inicio al procedimiento indicado en el párrafo anterior, no obstante, la misma deberá de iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el/la jerarca tuvo conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si iniciada la mencionada investigación preliminar la misma permanece paralizada por culpa de la Administración.</p> <p>Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento ordinario de despido dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el</p>
--	--	--

		<p>nombramiento del órgano director del proceso.</p> <p>b) Recibida por parte del jerarca institucional queja o denuncia o informado de presunta falta que, en su criterio amerite el inicio de un procedimiento de despido éste nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona servidora pública por un término de 15 días, para evacuar toda la prueba ofrecida en una audiencia oral y privada, que notificará personalmente por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor. Dentro del plazo indicado la persona servidora pública deberá de presentar por escrito sus descargos y podrá ofrecer toda la prueba que considere oportuna para respaldar su defensa, sea documental, testimonial o de cualquier otra índole en abono de los mismos, así como las excepciones o incidentes que considere oportunos.</p> <p>c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere</p>
--	--	---

		<p>presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad con los cargos que se le atribuyen, el jerarca institucional dictará la resolución de despido sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por el órgano director del proceso o haber estado impedido por justa causa para oponerse.</p> <p>d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona servidora pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el jerarca institucional podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal en contra de la persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia en firme con pena privativa de libertad.</p> <p>e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, el órgano director del proceso, resolverá las</p>
--	--	--

		<p>excepciones previas que se hayan presentado, y convocará a una comparecencia oral y privada, ante la Administración, en la cual se admitirá y recibirá toda la prueba y alegatos de las partes que fueren pertinentes. Asimismo, podrán realizarse antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales. Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para su decisión final, y las diligencias pendientes así lo requieran.</p> <p>f) Si la persona servidora pública incurriere en nueva causal de despido durante el período de instrucción, se acumularán los cargos en el expediente en trámite y se procederá conforme a lo establecido en este capítulo.</p> <p>g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los 10 días otorgado para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva.</p>
--	--	---

		<p>h) El/la jerarca institucional resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito y ordenará el archivo del expediente en este último supuesto. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.</p> <p>i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio cuando este último resulte procedente, en un plazo de cinco días contados a partir del día siguiente en que fuese notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución quien resolverá el recurso de revocatoria.</p> <p>En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley N.º1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953 el recurso de apelación será resuelto por</p>
--	--	---

		<p>el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo correspondiente donde conste la resolución de sanción así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.</p> <p>j) Los casos no previstos en el presente procedimiento, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este procedimiento, se resolverán aplicando supletoriamente, según el siguiente orden: la Ley General de la Administración Pública, las normas del derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil, los principios y leyes del derecho común, la equidad, las costumbres y los usos locales.</p> <p>Las instituciones de educación superior universitaria estatal, emitirán normativa interna que regule esta materia de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 y el principio de debido proceso contenidos en la Constitución Política, en caso de que no</p>
--	--	---

		<p>exista normativa institucional al respecto, aplicará supletoriamente la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.</p>
		<p>ARTÍCULO 23- De la fase recursiva Contra la resolución de despido emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria y/o el recurso de apelación en subsidio, cuando este último resulte procedente, los cuales se resolverán con arreglo a las siguientes disposiciones:</p> <p>a) Si vencido el plazo de cinco días indicados anteriormente no se recurriera la resolución, ésta quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.</p> <p>b) Si solo se interpuso recurso de revocatoria lo resuelto por el/la jerarca será definitivo, la resolución quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.</p> <p>c) Si se interponen ambos recursos</p>

		<p>ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria.</p> <p>d) En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley N.º1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, el recurso de apelación se concederá en ambos efectos ante el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones. SE REPITE (VER INC I DEL ART. 22)</p> <p>Si únicamente se interpuso el recurso de apelación, el/la jerarca remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamenta dicha resolución.</p>
--	--	---

		<p>La resolución que adopte el Tribunal del Servicio Civil en alzada será definitiva, la resolución quedará en firme y agotará la vía administrativa. Dicho fallo es vinculante para el/la jerarca institucional.</p> <p>Autorizado el despido por resolución firme, el/la jerarca institucional tendrá un plazo de caducidad de un mes, contado a partir de la notificación de dicha resolución, para hacerlo efectivo. Para la ejecución del despido por parte del/la jerarca no se requiere de acuerdo adicional, basta la comunicación del cese de su condición de funcionaria a la persona servidora, con base en la resolución firme dictada.</p> <p>Si el Tribunal de Servicio Civil revocare la sentencia dictada por el/la jerarca institucional, dictará en el mismo acto nuevo fallo y resolverá si procede la restitución del empleado en su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos.</p> <p>En caso de que el Tribunal de Servicio Civil considere que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, podrá ordenar una</p>
--	--	---

		amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes.
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI De la Gestión del Desarrollo</p> <p>ARTÍCULO 25- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La formación está destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las dependencias públicas, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas y estimulando su progresión profesional. 2. Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, deberán contemplar en sus planes de empleo público los programas de capacitación y de formación que requieren para lograr sus 	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI De la Gestión del Desarrollo</p> <p>ARTÍCULO 21. Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) La formación está destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las entidades y órganos incluidos, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas, estimulando su progresión profesional, y la instrucción sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño. b) Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán contemplar en sus planes de empleo público los programas de 	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI DE LA GESTIÓN DEL DESARROLLO</p> <p>ARTÍCULO 24- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) La formación está destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las entidades y órganos incluidos, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas, estimulando su progresión profesional, y la instrucción sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño. b) Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán contemplar en sus planes de empleo público los programas de capacitación y de formación que requieren para lograr sus objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.

<p>objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.</p> <p>3. La oferta educativa de las escuelas o centros de formación o de las mismas dependencias públicas deberá ser coherente con los planes institucionales de empleo público.</p> <p>4. Las personas servidoras públicas recibirán de la organización la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento detectados según los planes remediales, y para apoyar su crecimiento profesional.</p> <p>5. La formación apoyará de manera efectiva los procesos de innovación y cambio cultural.</p>	<p>capacitación y de formación que requieren para lograr sus objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.</p> <p>c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES), con estricto apego a los lineamientos emitidos por MIDEPLAN, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación.</p> <p>d) La oferta formativa de las escuelas o centros de formación o de las mismas entidades y órganos incluidos deberá ser coherente con los planes institucionales de empleo público.</p> <p>e) Las personas servidoras públicas</p>	<p>c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), con estricto apego a los lineamientos emitidos por Mideplan, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, las instituciones de educación superior universitaria estatal desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en estas materias, pudiendo brindar colaboración al Cecades y al IDPUGS mediante los convenios que se suscriban al efecto y el Servicio Exterior de la República, el cual se rige por el estatuto del Servicio Exterior, cuyas capacitaciones estarán a cargo de la Academia del Servicio Exterior Manuel María de Peralta.</p> <p>d) La oferta formativa de las escuelas o centros de formación o de las mismas</p>
---	---	---

	<p>recibirán de la organización la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento detectados según los planes remediales, y para apoyar su crecimiento profesional.</p> <p>f) La formación apoyará de manera efectiva los procesos de innovación y cambio cultural.</p>	<p>entidades y órganos incluidos deberá ser coherente con los planes institucionales de empleo público.</p> <p>e) Las personas servidoras públicas recibirán de la organización la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento detectados según los planes remediales, y para apoyar su crecimiento profesional.</p> <p>f) La formación apoyará de manera efectiva los procesos de innovación y cambio cultural.</p> <p>g) Los servidores públicos podrán informar a la administración por medio de una declaración jurada, sobre su derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.</p> <p>h) Para efectos de los procesos de formación y capacitación de las personas servidoras públicas que se desempeñan en carrera administrativa municipal, los esfuerzos se podrán canalizar con recursos del Consejo</p>
--	---	--

		Nacional de Capacitación Municipal (CONACAM).
<p>ARTÍCULO 26- Capacitación de la alta dirección pública El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada para reforzar las competencias y conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor directiva.</p> <p>El Mideplan emitirá lineamientos generales para la capacitación de la alta dirección pública, para lo cual, coordinará lo correspondiente con las escuelas, centros e institutos de capacitación, formación y desarrollo profesional o bien con las unidades de recursos humanos de las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, según los requerimientos y las especificidades de cada dependencia pública.</p> <p>En el caso de las dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, el Cecades, será responsable de potenciar las competencias de la alta dirección pública en el ejercicio de sus</p>	<p>ARTÍCULO 22. Capacitación de la alta dirección pública El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada para reforzar las competencias y conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor.</p> <p>El MIDEPLAN, según lo permitido por la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, emitirá disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones para la capacitación de la alta dirección pública, para lo cual, coordinará lo correspondiente con las escuelas, centros e institutos de capacitación, formación y desarrollo profesional o bien con las unidades de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, según los requerimientos y las especificidades de cada dependencia pública.</p> <p>En el caso de las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, el CECADES, será</p>	<p>ARTÍCULO 25- Capacitación de la alta dirección pública El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada para reforzar las competencias y conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor. También deberán recibir capacitación en materia de Derechos Humanos, especialmente relacionada con las personas en condición de vulnerabilidad.</p> <p>La Dirección General del Servicio Civil, según lo permitido por la Ley N.º6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, emitirá disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones para la capacitación de la alta dirección pública, para lo cual, coordinará lo correspondiente con las escuelas, centros e institutos de capacitación, formación y desarrollo profesional o bien con las unidades de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, según los requerimientos y</p>

<p>funciones con el objetivo de generar valor público.</p>	<p>responsable de potenciar las competencias de la alta dirección pública en el ejercicio de sus funciones con el objetivo de generar valor público, de conformidad con los lineamientos emitidos por MIDEPLAN para tal efecto, con excepción del sector docente, donde esta responsabilidad será competencia del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS).</p>	<p>las especificidades de cada dependencia pública.</p> <p>El Cecades, será responsable de potenciar las competencias de la alta dirección pública en el ejercicio de sus funciones con el objetivo de generar valor público, de conformidad con los lineamientos emitidos por la Dirección General del Servicio Civil para tal efecto, con excepción del sector docente, donde esta responsabilidad será competencia del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS).</p> <p>Las instituciones de educación superior universitaria estatal desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en estas materias, pudiendo brindar colaboración al Cecades y al IDPUGS mediante los convenios que se suscriban al efecto. SE REPITE (VER INC C DEL ART. 24)</p>
<p>ARTÍCULO 27- Carrera administrativa Se reconocerá la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia</p>	<p>ARTÍCULO 23. Carrera administrativa Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública.</p>	<p>ARTÍCULO 26- Carrera administrativa Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública, en estricto apego a las características de</p>

<p>del talento humano en la función pública.</p>		<p>cada una de las familias de puestos establecidas en el artículo 13 del presente cuerpo normativo.</p> <p>Las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Serán consideradas para los ascensos, las promociones, las capacitaciones, y estará determinada por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.</p>
<p>ARTÍCULO 28- Promoción interna</p> <p>1. Los mecanismos para promoción interna, deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo.</p> <p>2. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios</p>	<p>ARTÍCULO 24. Promoción interna</p> <p>a) Los mecanismos para promoción interna, deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo.</p> <p>b) La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.</p>	<p>ARTÍCULO 27- Promoción interna y externa</p> <p>a) Los mecanismos para promoción interna y externa, deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo.</p> <p>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.</p>

<p>de igualdad, mérito y capacidad.</p> <p>3. 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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII Gestión del desempeño</p> <p>ARTÍCULO 25. Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas. La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII GESTIÓN DEL DESEMPEÑO</p> <p>ARTÍCULO 28- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas.</p> <p>Este instrumento de evaluación deberá ser objetivo, sin perjuicio en contra del servidor por injerencia política; persecución; acoso laboral y a la moral y ética, o por eventuales denuncias en contra de sus superiores por posibles faltas en contra de la administración eficiente de los recursos de la hacienda pública.</p>

		<p>Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal, los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política y lo establecido en la presente ley.</p>
	<p>ARTÍCULO 26. Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.</p> <p>Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la</p>	<p>ARTÍCULO 29- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño</p> <p>La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.</p> <p>Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos</p>

	<p>normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.</p> <p>Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), con el objetivo de homogeneizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.</p>	<p>y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.</p> <p>Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá la Dirección General Servicio Civil, con el objetivo de homogeneizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.</p>
	<p>Artículo 27. Criterios para la evaluación del desempeño. Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración.</p> <p>Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.</p>	<p>ARTÍCULO 30- Criterios para la evaluación del desempeño Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todas las personas servidoras públicas entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración.</p> <p>Será responsabilidad de cada persona superior jerárquica dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado, previo procedimiento administrativo,</p>

	<p>Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.</p> <p>Los incentivos no monetarios definidos por MIDEPLAN y que cada ente u órgano público adopte en su normativa interna, se concederán únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala</p>	<p>falta grave de conformidad con la normativa aplicable.</p> <p>Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.</p>
--	---	---

	<p>definida, de conformidad con las siguientes reglas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Un ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo. b) Un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior, que se evaluará según el buen rendimiento acorde con las competencias necesarias para el desempeño del puesto” 	
	<p>Artículo 28. Efectos de la evaluación anual.</p> <p>El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento de los incentivos no monetarios.</p> <p>Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de incentivos no monetarios y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las</p>	

	<p>capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.</p>	
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII Gestión de la Compensación</p> <p>ARTÍCULO 29- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación: Los salarios de las nuevas personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:</p> <p>a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones.</p> <p>b) El salario del Presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII Gestión de la Compensación</p> <p>ARTÍCULO 29. Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación: Los salarios de las nuevas personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:</p> <p>a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.</p> <p>b) El salario del Presidente de la República será el salario más</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN</p> <p>ARTÍCULO 31- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación Los salarios de las personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:</p> <p>a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.</p> <p>b) El salario del Presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.</p> <p>c) La fijación de los salarios se realizará construyendo una metodología de</p>

<p>c) La fijación de los salarios se realizará tomando en consideración una valoración cualitativa y cuantitativa de los puestos. Entre los criterios de valoración se considerarán las funciones, responsabilidades, complejidad, requisitos, estudios de mercado, estudios de salarios en puestos semejantes, entre otros.</p> <p>d) Cada subrégimen de empleo público tendrá una escala de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La escala salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público y por los</p>	<p>alto de la Administración Pública.</p> <p>c) La fijación de los salarios se realizará construyendo una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.</p> <p>d) Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público.</p> <p>e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, MIDEPLAN de previo a emitir su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el estado de las finanzas públicas.</p>	<p>remuneración del trabajo para el servicio público.</p> <p>d) Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público.</p> <p>e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, dicha decisión deberá tomarse de manera fundamentada en criterios técnicos de carácter económico.</p> <p>f) Los salarios se ajustarán según las reglas contenidas en la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, 9 de octubre 1957.</p> <p>Los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las instituciones de educación superior estatal, las corporaciones municipales y las ligas de municipalidades a través de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y las instituciones autónomas construirán conjuntamente con MIDEPLAN, Autoridad Presupuestaria y Dirección General de Servicio Civil la respectiva columna salarial global, con</p>
---	--	---

<p>sitios electrónicos de cada dependencia pública incluida en el artículo 2° de esta ley.</p> <p>e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la escala salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, el subrégimen proponente enviará la propuesta de modificación a la Autoridad Presupuestaria, salvo aquellas dependencias públicas que no estén sujetas en su competencia.</p> <p>f) Los salarios se ajustarán al menos por costo de vida dos veces al año en el marco de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público.</p> <p>g) Se reconocerán incentivos por desempeño y</p>	<p>f) Los salarios se ajustarán según las reglas contenidas en la Ley N°. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, 9 de octubre 1957 y la Ley N°. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 diciembre de 2018.</p> <p>g) Se reconocerán estímulos no monetarios al desempeño y la productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos según la normativa vigente.</p>	<p>base en el principio de coordinación interinstitucional.</p>
--	---	--

<p>productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos según la normativa vigente.</p>		
<p>ARTÍCULO 30 Incentivos por desempeño y productividad Existirán dos tipos de incentivos por desempeño y productividad. Los incentivos monetarios y los no monetarios.</p> <p>a) Incentivos no monetarios: Se reconocerán a aquellas personas servidoras públicas que hayan obtenido una calificación de “Muy Bueno” o superior, en su evaluación del desempeño. El Mideplán emitirá una lista general de incentivos no monetarios de referencia, de la cual las dependencias públicas podrán seleccionar</p>		

<p>aquellos que le resulten oportunos y convenientes.</p> <p>b) Incentivo monetario: Se pagará un incentivo monetario en el mes de junio de cada año a aquellas personas servidoras públicas que hayan obtenido una calificación de “Excelente” en su evaluación del desempeño, una única vez al año. Este incentivo se podrá pagar hasta en un máximo del 30% de los funcionarios y se calculará sobre el 10% del salario global o al salario base, si se trata de personas que están en el esquema del salario compuesto.</p> <p>En la normativa institucional de las dependencias públicas incluidas en el artículo</p>		
---	--	--

<p>2° de la presente ley, se establecerá el mecanismo por el cual, se acreditarán estos incentivos, utilizando como base los lineamientos generales de evaluación del desempeño que emita el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, según lo dispuesto en la Ley N.° 9635.</p>		
	<p>ARTÍCULO 30- Metodología de valoración de trabajo MIDEPLAN especificará una metodología de valoración del trabajo para el servicio público. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. MIDEPLAN definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral, y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:</p> <p>a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.</p>	<p>ARTÍCULO 32- Metodología de valoración del trabajo La Dirección del Servicio Civil especificará una metodología de valoración del trabajo para el servicio público. Esta metodología consistirá en un esquema de factor de puntos en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con los análisis de los factores de trabajo relevantes.</p> <p>La Dirección General del Servicio Civil definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral y</p>

	<ul style="list-style-type: none"> b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales. c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones. d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo e) Complejidad del trabajo. f) Disponibilidad. g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones. h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos. i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo. <p>A cada uno de los factores se le asignará un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos. A su vez, los factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración</p>	<p>dentro de las cuales se considerarán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia. b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales. c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones. d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo. e) Complejidad del trabajo. f) Disponibilidad. g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones. h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos. i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo. j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora. k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto.
--	--	---

	<p>o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo.</p> <p>En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.</p>	<p>conforme las variables económicas de cada país de destino.</p> <p>l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.</p> <p>m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y, donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.</p> <p>A cada uno de los factores se le asignará un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos. A su vez, los factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo.</p> <p>En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y políticas para la evaluación del desempeño docente que</p>
--	---	--

		al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.
	<p>ARTÍCULO 31. Grados dentro de las familias laborales Cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. MIDEPLAN definirá el número de grados requeridos dentro de cada familia laboral, así como sus características, como respuesta a una evaluación de todos los puestos dentro de la familia laboral. Esta evaluación se realizará de acuerdo con una metodología de evaluación de puestos de trabajo.</p> <p>Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración.</p> <p>La progresión de los puntos de remuneración dentro de los grados de cada entidad pública empleadora considerará las directrices anuales emitidas por el MIDEPLAN. La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.</p>	<p>ARTÍCULO 33- Grados dentro de las familias laborales Cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. La Dirección General del Servicio Civil definirá el número de grados requeridos dentro de cada familia laboral, así como sus características, como respuesta a una evaluación de todos los puestos dentro de la familia laboral. Esta evaluación se realizará de acuerdo con una metodología de evaluación de puestos de trabajo.</p> <p>Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración.</p> <p>La progresión de los puntos de remuneración dentro de los grados de cada entidad pública empleadora considerará las directrices anuales emitidas por la Dirección General del Servicio Civil. La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación</p>

		satisfactoria del desempeño profesional.
	<p>ARTÍCULO 32. Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados</p> <p>Todos los puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado preparado en un formato especificado por MIDEPLAN, con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.</p> <p>Todas las instituciones del sector público facilitarán la información al MIDEPLAN y enviarán las descripciones para todos los puestos de trabajo y sobre el formato en el que definirá el órgano rector.</p> <p>Las descripciones de los puestos de trabajo reflejarán los deberes realmente desempeñados, la descripción del puesto, certificada por cada entidad se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.</p> <p>Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, MIDEPLAN lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.</p>	<p>ARTÍCULO 34- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados</p> <p>Todos los puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado preparado en un formato especificado por Dirección General del Servicio Civil con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.</p> <p>Todas las instituciones del sector público facilitarán la información al Dirección General del Servicio Civil y enviarán las descripciones para todos los puestos de trabajo y sobre el formato en el que definirá el órgano rector.</p> <p>Las descripciones de los puestos de trabajo reflejarán los deberes realmente desempeñados, la descripción del puesto, certificada por cada entidad se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.</p> <p>Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, Dirección General del Servicio Civil lo</p>

		<p>asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.</p>
	<p>ARTÍCULO 33. Columna salarial global</p> <p>A partir de la metodología de valoración del trabajo para el servicio público, el Mideplan elaborará una columna salarial global. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.</p> <p>Los grados en cada una de las familias laborales se asignarán a uno o más puntos de remuneración en la columna salarial global. Los puntos de remuneración a los que se asigna cada grado se determinarán por referencia a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La valoración de los factores del trabajo. b) Las necesidades profesionales de cada familia laboral. c) Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya igual salario por igual trabajo en todas las familias de empleo. 	<p>ARTÍCULO 35- Columna salarial global</p> <p>A partir de la metodología de valoración del trabajo para el servicio público, la Dirección General Servicio Civil en conjunto con el Mideplan y la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria elaborará una columna salarial global. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.</p> <p>Los grados en cada una de las familias laborales se asignarán a uno o más puntos de remuneración en la columna salarial global. Los puntos de remuneración a los que se asigna cada grado se determinarán por referencia a</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La valoración de los factores del trabajo. b) Las necesidades profesionales de cada familia laboral. c) Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya igual salario por igual trabajo en todas las familias de empleo. <p>Los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las</p>

		<p>instituciones de educación superior estatal, las corporaciones municipales, las ligas de municipalidades a través de la Unión de Gobiernos Locales y las instituciones autónomas, la Dirección General Servicio Civil, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y MIDEPLAN construirán conjuntamente la respectiva columna salarial global, con base en el principio de coordinación interinstitucional.</p> <p>Los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las instituciones de educación superior estatal, las corporaciones municipales y las ligas de municipalidades a través de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y las instituciones autónomas construirán conjuntamente con MIDEPLAN, Autoridad Presupuestaria y Dirección General del Servicio Civil la respectiva columna salarial global, con base en el principio de coordinación interinstitucional. SE REPITE (VER ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ART. 31)</p>
	<p>ARTÍCULO 34. Régimen salarial unificado para todo el servicio público Todas las instituciones de sector público se incluirán en este régimen salarial unificado</p>	<p>ARTÍCULO 36- Régimen salarial unificado para todo el servicio público Todas las instituciones del sector público se incluirán en este régimen</p>

	<p>basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales.</p> <p>Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.</p>	<p>salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales.</p> <p>Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.</p>
	<p>ARTÍCULO 35. Política de remuneración</p> <p>MIDEPLAN y el Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una declaración anual de la política de remuneración que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El estado de los fondos públicos disponibles b) La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes, como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones. c) Observaciones de las organizaciones de la sociedad civil. 	<p>ARTÍCULO 37- Política de remuneración</p> <p>La Dirección General Servicio Civil, Mideplan y la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una declaración anual de la política de remuneración que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El estado de los fondos públicos disponibles b) La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes, como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones.

	<p>d) La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.</p> <p>La política de remuneración propondrá el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global. Durante el primer año en que opere la columna salarial, se asignará a cada punto de remuneración un valor financiero inicial. En los años siguientes, los valores financieros solo variarán en un porcentaje determinado, de manera que se guarde coherencia en toda la columna salarial.</p>	<p>c) Observaciones de las organizaciones de la sociedad civil.</p> <p>d) La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.</p> <p>e) De manera prioritaria, la necesidad de atraer y mantener las personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente y evitar la fuga o el déficit de personal calificado.</p> <p>La política de remuneración propondrá el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global. Durante el primer año en que opere la columna salarial, se asignará a cada punto de remuneración un valor financiero inicial. En los años siguientes, los valores financieros solo variarán en un porcentaje determinado, de manera que se guarde coherencia en toda la columna salarial.</p>
<p>ARTÍCULO 31- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Autoridad</p>	<p>ARTÍCULO 36. Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Autoridad Presupuestaria</p>	<p>ARTÍCULO 38- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Dirección General del</p>

<p>Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos así como en los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, adicionada por el artículo 3, título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Presidencia de la República. b) Vicepresidencias de la República y presidencias de los Supremos Poderes y del Tribunal Supremo de Elecciones. c) Jerarquías ministeriales, magistraturas, presidencias ejecutivas, diputaciones y alcaldías. d) Jerarquía viceministerial, gerencias y subgerencias del sector 	<p>establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° Administración Pública. 2166, de 9 de octubre de 1957, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Presidencia de la República. b) Vicepresidencias de la República. c) Ministros y ministras, magistraturas, presidencias ejecutivas y alcaldías. d) Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes. e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Subcontraloría General de la República, la Defensoría Adjunta de los 	<p>Servicio Civil con el criterio vinculante de la Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N.º 2166 Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Presidencia de la República. b) Vicepresidencias de la República. c) Ministros y ministras, magistraturas, presidencias ejecutivas y alcaldías. d) Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes. e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Subcontraloría General de la República, la Defensoría Adjunta de los Habitantes, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor. f) Rectores y rectoras de las universidades públicas.
---	---	--

<p>descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.</p> <p>e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Subcontraloría General de la República, la Defensoría Adjunta de los Habitantes, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.</p>	<p>Habitantes, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.</p> <p>f) Jerarcas universitarios.</p>	
<p>ARTÍCULO 32 — Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales En el momento de entrada en vigencia de esta ley, aquellas personas servidoras públicas, cuya remuneración esté determinada por el sistema de salario compuesto, mantendrán dicha condición como un derecho adquirido.</p>		

<p>CAPÍTULO VIII Gestión de las Relaciones Laborales</p>	<p>CAPÍTULO IX Gestión de las Relaciones Laborales</p>	<p>CAPÍTULO IX GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES</p>
<p>ARTÍCULO 33- Tope de vacaciones Ninguna dependencia pública incluida en el artículo 2° de la presente ley, podrá negociar o reformar sus reglamentos autónomos de servicio y demás normativa interna con el fin de que las personas servidoras públicas, al cabo de diez o más años de servicio público, obtengan un derecho a vacaciones anuales superior a un mes. Para todos los efectos, el tope máximo de vacaciones anuales será de un mes.</p>	<p>ARTÍCULO 37. Tope de vacaciones Ninguna dependencia pública incluida en el artículo 2 de la presente ley, podrá realizar negociaciones o reformar sus reglamentos autónomos de servicio y demás normativa interna con el fin de que las personas servidoras públicas, al cabo de cinco o más años de servicio público, obtengan un derecho a vacaciones anuales superior a veinte días hábiles.</p> <p>Los períodos de vacaciones del personal docente comprendidos entre el cierre de un curso lectivo y la apertura del siguiente, las dos semanas de descanso en el mes de julio, se regirán por el artículo 176 del Estatuto del Servicio Civil. Este derecho vacacional es extensivo a todo el personal técnico – docente y administrativo – docente, que aun estando regulado en el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil imparten lecciones. Cuando sea necesario por causas imprevistas o fuerza mayor, el o la Jерarca del Ministerio de Educación Pública, podrá – mediante resolución razonada -, reducir las vacaciones docentes hasta en un mes y cambiar la fecha del</p>	<p>ARTÍCULO 39- Tope de vacaciones El periodo máximo anual de vacaciones que podrán disfrutar las personas servidoras públicas dentro del ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 de esta ley será de veinte días hábiles, y no se podrán acumular más de dos periodos de vacaciones, sin perjuicio de derechos adquiridos.</p> <p>El periodo de receso de medio año y el lapso comprendido entre el cierre de un curso y la apertura del próximo, se tendrá como vacación para el personal docente y técnico-docente de centros educativos. Se exceptúa de la disposición anterior, las convocatorias que realice el director o directora del centro educativo con motivo de las labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración de actos de clausura, la aplicación de pruebas de ampliación o figuras afines y toda aquella labor que resulte necesaria para el correcto desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil.</p>

	<p>descanso de dos semanas, que podrá otorgar en cualquier mes del año, para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio educativo. El resto del personal del Ministerio de Educación regulado por el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil, deberá ajustar su periodo de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de 20 días anuales, establecido en el párrafo anterior.</p>	<p>El personal administrativo-docente de centros educativos, gozará de los mismos periodos de vacaciones otorgados al personal docente y técnico docente de centros educativos. Se exceptúa de la disposición anterior todas aquellas labores, cuya ejecución deba realizarse en periodos de vacaciones, que correspondan a las funciones de representante patronal del director o directora, las labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración de actos de clausura, la aplicación de pruebas de ampliación o figuras afines y toda aquella labor que resulte necesaria para el correcto desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil.</p> <p>El director o directora de cada centro educativo asignará los trabajos que habrán de cumplir los funcionarios comprendidos en el título I del Estatuto de Servicio Civil que laboran en centros educativos, durante los periodos de vacaciones indicados en este artículo.</p> <p>Ante situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, que impliquen la interrupción del curso lectivo y una afectación directa al proceso educativo</p>
--	--	--

		<p>de la población estudiantil, el Ministerio de Educación Pública, mediante resolución razonada, se encuentra facultado para reducir hasta un mínimo de un mes las vacaciones del personal docente y cambiar la fecha del periodo de receso de medio año, que podrá otorgar en cualquier mes del año, para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio educativo.</p> <p>El resto del personal del Ministerio de Educación regulado por el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil, deberá ajustar su periodo de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de 20 días anuales, establecido en el párrafo primero de este artículo.</p> <p>Quedan a salvo de este tope, las vacaciones profilácticas de las que gozan las personas servidoras públicas en razón de las labores que ejecutan.</p>
<p>ARTÍCULO 34- Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad</p>	<p>ARTÍCULO 38. Permiso no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad Se podrá otorgar un permiso no remunerado, hasta en un tercio de la</p>	<p>ARTÍCULO 40- Permiso no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad Se podrá otorgar un permiso no remunerado, hasta en un tercio de la</p>

<p>Se podrá otorgar un permiso remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un periodo máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.</p>	<p>jornada, durante un periodo máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.</p>	<p>jornada laboral, durante un periodo máximo de un año calendario, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad en situación de dependencia funcional o por razones de enfermedad terminal o accidente grave.</p>
<p>ARTÍCULO 35- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en casos especiales Se extenderá hasta por dos meses adicionales la licencia remunerada por maternidad establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública cuando se presenten los siguientes casos: nacimiento prematuro, nacimiento de niños que presenten una discapacidad o necesidades especiales, nacimiento de niños que presenten enfermedades crónicas o partos múltiples.</p>	<p>ARTÍCULO 39. Ampliación de la licencia no remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales. Se extenderá hasta por dos meses adicionales la licencia no remunerada por maternidad establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública cuando se presenten los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nacimiento prematuro. b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad. c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas. d) Partos múltiples. 	<p>ARTÍCULO 42- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales calendario adicionales la licencia remunerada por maternidad, establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública cuando se presenten los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nacimiento prematuro previo a las 37 semanas de gestación. b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa. c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas. d) Partos múltiples. <p>Esta ampliación de la licencia de maternidad, para estos casos especiales, requiere del criterio de la persona profesional en medicina que</p>

	La licencia de maternidad, en casos especiales y bajo criterio médico, podrá ampliarse por el tiempo que sea necesario.	atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo a su complejidad.
ARTÍCULO 36- Permiso por paternidad Los padres que tuvieren un hijo biológico o en adopción gozarán de un permiso con goce de salario por paternidad de un mes, posterior al nacimiento o al momento de concretarse la adopción.	ARTÍCULO 40. Permiso por paternidad Los padres que tuvieren un hijo podrán gozar de un permiso sin goce de salario por paternidad de hasta por un mes, posterior al nacimiento o al momento de concretarse la adopción.	ARTÍCULO 41- Permiso de paternidad Los padres que tuvieren un hijo biológico o en adopción, podrán gozar de un permiso de paternidad con goce de salario por un mes calendario , posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.
CAPÍTULO IX Disposiciones Varias	CAPÍTULO X Disposiciones Varias	CAPÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS
ARTÍCULO 37 — Excepciones Se consideran de confianza los siguientes puestos, los cuales se exceptúan de ser reclutados por medio de los artículos 17 y 18 de la presente ley: a) — Jefaturas de misiones diplomáticas y los/las diplomáticos(as) — en misión temporal. b) — El/la Procurador(a) General de la República. c) — Los/las ministros(as) de Gobierno.		

<p>d) Los/las viceministros(as).</p> <p>e) Los/las _____ oficiales mayores de los ministerios.</p> <p>f) Los/las choferes de los ministros.</p> <p>g) Los/las servidores(as) directamente subordinados(as) _____ a los/las ministros(as) y viceministros(as), hasta un número de diez (10).</p> <p>h) Los/las directores(as), subdirectores(as) _____ y directores(as) generales _____ de los ministerios, los de las instituciones adscritas a estos, los de las desconcentradas; todos ellos dependientes de los/las ministros(as) o viceministros(as).</p> <p>i) Los cargos que tengan un procedimiento de selección explícito en la Constitución Política.</p> <p>j) Los _____ puestos _____ de personas servidoras públicas subalternas que estén considerados</p>		
--	--	--

<p>de confianza, en virtud de disposiciones normativas y reglamentarias aplicables en cada subrégimen de empleo público.</p>		
<p>ARTÍCULO 38 Modalidad de teletrabajo Las personas servidoras públicas prestarán servicios en las oficinas centrales de las dependencias públicas en las que se desempeñan o en las sedes de las diferentes oficinas regionales que se establezcan.</p> <p>Cuando se convenga con las personas servidoras públicas modalidades voluntarias de teletrabajo, la prestación de los servicios se desempeñará en los lugares y con las condiciones que se establezcan para esas modalidades, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona servidora pública, quien para todos los efectos, mantendrá los mismos derechos, beneficios y obligaciones de quienes desempeñen sus funciones en las oficinas de las dependencias públicas. Esta</p>		

<p>modalidad se regirá por el acuerdo suscrito entre partes, observando plenamente las disposiciones en materia de legislación laboral y acordes con los lineamientos generales que emita para tales efectos el Mideplán en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los subregímenes de empleo público.</p>		
<p>ARTÍCULO 39 Horarios de trabajo Los horarios de trabajo de las personas servidoras públicas se establecerán en los reglamentos autónomos de servicio, sin perjuicio de las autorizaciones realizadas por otros instrumentos, previamente aprobados por la respectiva jerarquía institucional o en su defecto, por la comisión o la persona servidora en quien se delegue esta atribución, por tratarse de ajustes necesarios para el óptimo desempeño de las diferentes dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, debido a la naturaleza de los bienes y servicios públicos que brindan.</p>		

<p>ARTÍCULO 40- Relaciones de servicio temporales o por periodos Se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Labores extraordinarias. b) Labores justificadas en procesos productivos temporales o por perfiles que dependan de los estándares y el alto desempeño de un determinado subrégimen de empleo público. c) Labores que requieran determinadas destrezas físicas, cognitivas o afines requeridas para actividades específicas. d) Labores originadas por la atención de emergencias o fuerza mayor, los cuales mantendrán una relación laboral por el plazo que establezca cada administración. 	<p>ARTÍCULO 41. Relaciones de servicio temporales o por periodos Se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Labores extraordinarias. b) Labores justificadas en procesos productivos temporales o por perfiles que dependan de los estándares y el alto desempeño de una determinada familia de puestos. c) Labores que requieran determinadas destrezas físicas, cognitivas o afines requeridas para actividades específicas. d) Labores originadas por la atención de emergencias o fuerza mayor, los cuales mantendrán una relación laboral por el plazo que establezca cada administración. <p>No procederá la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias que se ejecutan de manera continua y permanente en las entidades y órganos incluidos, a excepción de las contrataciones efectuadas por el</p>	<p>ARTÍCULO 46- Relaciones de servicio temporales o por periodos Se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Labores extraordinarias. b) Labores justificadas en procesos productivos temporales o por perfiles que dependan de los estándares y el alto desempeño de una determinada familia de puestos. c) Labores que requieran determinadas destrezas físicas, cognitivas o afines requeridas para actividades específicas. d) Labores originadas por la atención de emergencias o fuerza mayor, los cuales mantendrán una relación laboral por el plazo que establezca cada administración. <p>No procederá la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias de las entidades y órganos incluidos, a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias o cuando por razones de conveniencia nacional, por inopia o por razones de emergencia sea necesario</p>
---	--	--

<p>No procederá la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias de las dependencias públicas, a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias.</p>	<p>Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias.</p> <p>El Ministerio de Educación Pública, para el cumplimiento de sus funciones constitucionales de inspección y vigilancia de la educación superior privada universitaria, que ejerce por medio del CONESUP contará con el personal de apoyo técnico y profesional necesario. Este personal será nombrado por el Jeraarca ministerial a solicitud del CONESUP en forma ad hoc, atendiendo a la naturaleza del estudio, informe específico, carrera o programa en examen y a los méritos académicos del candidato; serán académicos o profesionales de amplia experiencia en el campo disciplinar de que se trate en instituciones nacionales o del exterior y para estar en la lista de elegibles deben de precalificarse según el reglamento que se emitirá el Ministerio de Educación a tal efecto. Los honorarios que devenguen por su labor específica, deben ser previamente depositados por la universidad interesada, en la cuenta que al efecto señale el CONESUP.</p>	<p>acudir a esta vía para garantizar la continuidad de los servicios brindados por la respectiva institución.</p>

<p>ARTÍCULO 41- Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil Las relaciones de empleo público ya previstas por el Estatuto de Servicio Civil, en razón de las especialidades de determinadas personas servidoras públicas, en virtud de sus competencias o formación académica profesional, así como por la especificidad de los servicios o actividades artísticas que desempeñan, seguirán siendo reconocidas por la Dirección General de Servicio Civil.</p>	<p>ARTÍCULO 42. Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil Las relaciones de empleo público ya previstas por el Estatuto de Servicio Civil, en razón de las especialidades de determinadas personas servidoras públicas, en virtud de sus competencias o formación académica profesional, así como por la especificidad de los servicios o actividades artísticas que desempeñan, seguirán siendo reconocidas por la Dirección General de Servicio Civil.</p>	<p>ARTÍCULO 47- Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil Las relaciones de empleo público ya previstas por el Estatuto de Servicio Civil, en razón de las especialidades de determinadas personas servidoras públicas, en virtud de sus competencias o formación académica profesional, así como por la especificidad de los servicios o actividades artísticas que desempeñan, seguirán siendo reconocidas por la Dirección General de Servicio Civil.</p>
		<p>ARTÍCULO 43- Negociaciones colectivas Mediante la negociación colectiva, no se podrán generar nuevas obligaciones o derechos o variar condiciones laborales referentes a: a) Salarios o remuneraciones, y variar o modificar lo referente a la escala salarial o componentes de la columna salarial global. b) La creación de incentivos, compensaciones, o pluses salariales. c) Asuntos donde se deba realizar una erogación adicional de recursos que afecten el presupuesto nacional o el de</p>

		<p>una institución pública, mediante gastos que no se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad desarrollados por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.</p> <p>d) Normas de carácter prohibitivo contenidas en la presente ley.</p> <p>e) La creación de nuevas plazas.</p> <p>Las condiciones que se pacten en los instrumentos de negociación colectiva, deberán respetar los principios constitucionales de razonabilidad, proporcionalidad, legalidad, igualdad y legalidad presupuestaria. De cada sesión de negociación se levantará un acta, que se publicará como máximo al finalizar el proceso, junto con un acta de cierre en la que se recogerá el texto completo de las cláusulas que fueron negociadas y donde se indicará cuáles cláusulas del proyecto fueron desechadas o no pudieron negociarse por falta de acuerdo acerca de ellas.</p> <p>Tratándose de normas que por su naturaleza o su afectación del principio de legalidad presupuestaria requieran aprobación legislativa o reglamentaria, su eficacia quedará condicionada a la</p>
--	--	--

		<p>inclusión en la ley de presupuesto o en los reglamentos respectivos, lo mismo que a la aprobación por parte de la Contraloría General de la República, cuando afecte los presupuestos de las instituciones, cuyos presupuestos ordinarios y extraordinarios o modificaciones presupuestarias requieran aprobación de esta última entidad.</p>
		<p>ARTÍCULO 44- Responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de previo a la homologación de una convención colectiva en el sector público, deberá:</p> <p>a) Publicar integralmente en la página web, el acta de cierre del proceso de negociación colectiva.</p> <p>b) Verificar que reúnan y respeten, además de los requisitos de forma y fondo contenidos en el ordinal 57 del Código de Trabajo, las resoluciones de la jurisdicción constitucional que regulan lo relativo al empleo público y el correcto uso de fondos públicos; con el fin de determinar si el convenio se ajusta o no a las disposiciones normativas vigentes del ordenamiento</p>

		jurídico estatal y garantizar así la coherencia con el mismo.
		<p>ARTÍCULO 45- Validez de los laudos arbitrales, conciliaciones y convenciones colectivas Serán válidas las conciliaciones y los laudos arbitrales para la solución de los conflictos económicos y sociales de las personas servidoras públicas, así como las convenciones colectivas, que se ajusten a lo dispuesto en el Código de Trabajo, y siempre que no se oponga a las disposiciones de esta ley, la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N.º2166, de 9 de octubre de 1957, y las normas legales de orden público.</p>
		<p>ARTÍCULO 48- Presupuesto anual El Estado, por medio del Presupuesto Nacional, asignará los recursos necesarios para el financiamiento del presupuesto anual de la Dirección General del Servicio Civil.</p>
<p>CAPÍTULO X Disposición Final</p> <p>ARTÍCULO 42 — Disposición final Para cada dependencia pública incluida en el artículo 2º de la presente ley, seguirán siendo de aplicación las</p>		

<p>leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes, salvo que esta ley establezca disposiciones específicas o mejores condiciones.</p>		
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XI Reformas y Derogaciones a Disposiciones Legales</p> <p>ARTÍCULO 43- Reformas Se modifican las siguientes disposiciones normativas, de la manera que se describe a continuación:</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO X Reformas y Derogaciones a Disposiciones Legales</p> <p>ARTÍCULO 43. Reformas Se modifican las siguientes disposiciones normativas, de la manera que se describe a continuación:</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XI REFORMAS Y DEROGACIONES A DISPOSICIONES LEGALES</p> <p>ARTÍCULO 49- Reformas Se modifican las siguientes disposiciones normativas, de la manera que se describe a continuación:</p>
<p>A) Se reforma el artículo 12 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:</p> <p>Artículo 12- El incentivo por anualidad se reconocerá el primer día del mes cercano al aniversario del ingreso o reingreso del servidor y de acuerdo con las siguientes normas:</p> <p>a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que estuviere ocupando, no habrá</p>	<p>A) Se reforman los artículos 12 y 48 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:</p> <p><i>“Artículo 12- El incentivo por anualidad se reconocerá el mes inmediato siguiente al aniversario del ingreso o reingreso de la persona servidora pública que labore bajo el esquema de salario compuesto y de acuerdo con las siguientes normas:</i></p> <p>a) <i>Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a</i></p>	<p>A) Se reforman los artículos 12 y 48 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:</p> <p>Artículo 12- El incentivo por anualidad se reconocerá el mes inmediato siguiente al aniversario del ingreso o reingreso de la persona servidora pública que labore bajo el esquema de salario compuesto y de acuerdo con las siguientes normas:</p> <p>a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que estuviere ocupando, no habrá</p>

<p>interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario.</p> <p>b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos.</p> <p>c) A los servidores del sector público, en propiedad o interinos, se les reconocerá, para efectos de reconocimiento del incentivo por anualidad, el tiempo de servicio prestado en otras entidades del sector público.</p>	<p><i>la del puesto que estuviere ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario.</i></p> <p>b) <i>Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos.</i></p> <p>c) <i>A las personas servidoras públicas, en propiedad o interinos, se les computará, para efectos de reconocimiento del incentivo por anualidad, el tiempo de servicio prestado en otras entidades del sector público.”</i></p> <p><i>“Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño. Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este</i></p>	<p>interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario.</p> <p>b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos.</p> <p>c) A las personas servidoras públicas, en propiedad o interinos, se les computará, para efectos de reconocimiento del incentivo por anualidad, el tiempo de servicio prestado en otras entidades del sector público.</p> <p>Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar</p>
--	--	---

	<p><i>plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.</i></p> <p><i>Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.</i></p> <p><i>El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas servidoras públicas que laboren bajo el esquema de salario compuesto que hayan cumplido con una calificación mínima de</i></p>	<p>seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.</p> <p>Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.</p> <p>El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del</p>
--	---	--

	<p><i>"muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida, de conformidad con las siguientes reglas:</i></p> <p><i>a) Un ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo.</i></p> <p><i>b) Un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior, que se evaluará según el buen rendimiento acorde con las competencias necesarias para el desempeño del puesto"</i></p>	<p>desempeño para aquellas personas servidoras públicas que laboren bajo el esquema de salario compuesto que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida, de conformidad con las siguientes reglas:</p> <p>a) Un ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo.</p> <p>b) Un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior, que se evaluará según el buen rendimiento acorde con las competencias necesarias para el desempeño del puesto.</p>
<p>B) Se reforman los artículos 14 inciso a), 43 y 190 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953. Los textos son los siguientes:</p>	<p>B) Se reforman los artículos 14 inciso a), 43 y 190 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953. Los textos son los siguientes:</p>	<p>B) Se reforman los artículos 1, 7 bis, 14 inciso a), 43, 44, 74, 75, 181, 183, 185, 186, 188, 190, 199 y 200 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953. Los textos son los siguientes:</p> <p>Artículo 1- Este estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones</p>

<p>Artículo 14- Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil, conocer:</p> <p>a) En segunda instancia de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.</p>	<p><i>“Artículo 14- Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil, conocer:</i></p> <p><i>a) En segunda instancia de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.”</i></p>	<p>entre el Estado y las personas servidoras públicas, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.</p> <p>Artículo 7 bis- Dotase a la Dirección General de Servicio Civil de personería jurídica plena para el cumplimiento de sus objetivos de conformidad con lo establecido en la Ley N.º1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.</p> <p>Artículo 14-Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil, conocer:</p> <p>a) En segunda instancia de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil. Nuevo inciso) En primera instancia de los casos de despido, previa información levantada por la Dirección General, salvo cuando se trate de procedimientos de despido de servidores y servidoras del Ministerio de Educación Pública sean docentes y administrativos, por las causales del</p>
---	---	--

<p>Artículo 43- Las personas servidoras públicas solo podrán ser removidas de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus reglamentos, o de los reglamentos interiores de trabajo respectivos, previo procedimiento sumario administrativo que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.</p> <p>La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los reglamentos interiores de trabajo.</p>	<p><i>“Artículo 43- Las personas servidoras públicas solo podrán ser removidas de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus reglamentos, o de los reglamentos interiores de trabajo respectivos, previo procedimiento especial administrativo que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.</i></p> <p><i>La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los reglamentos interiores de trabajo.</i></p> <p><i>Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará</i></p>	<p>artículo 66, inciso a), del Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley No 7739, en cuyo caso la gestión de despido se presentará directamente ante el Tribunal de Servicio Civil, previa instrucción realizada a lo interno del Ministerio de Educación Pública, según lo dispuesto en el Título II , capítulo IV, artículos 59 y siguientes del Estatuto de Servicio Civil.</p> <p>Artículo 43- Procedimiento de despido de los funcionarios en propiedad en las dependencias bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil Las personas servidoras públicas solo podrán ser removidas de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, si obtuvieran dos evaluaciones de desempeño consecutivas inferiores a una calificación de 70% siempre que se haya acreditado la responsabilidad de las persona servidora pública por dicha evaluación deficiente, o realizara actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de su reglamento, de las leyes o de los reglamentos interiores de trabajo respectivos, previo procedimiento especial administrativo que se lleve a cabo</p>
--	--	---

<p>Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:</p> <p>a) En cada ministerio se aplicará un procedimiento administrativo sumario de despido, en concordancia con los artículos 229 y 367 inciso 2.e) de la Ley General de la Administración Pública, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de un mes, a partir de su iniciación. Contra la resolución emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria.</p> <p>b) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se</p>	<p><i>perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:</i></p> <p>a) <i>En cada ministerio se aplicará un procedimiento administrativo ordinario de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. Contra la resolución emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria.</i></p> <p>b) <i>Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria. Como garantía del debido proceso el/la ministro(a), remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con</i></p>	<p>en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.</p> <p>La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los reglamentos interiores de trabajo.</p> <p>Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:</p> <p>a) En todas las dependencias bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil se aplicará un único procedimiento administrativo especial de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. La investigación preliminar, en los casos en que se requiera, no dará inicio</p>
--	---	--

<p>tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria. Como garantía del debido proceso el/la ministro(a), remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo sumario de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.</p> <p>e) Si solo se interpuso recurso de revocatoria ante el/la ministro(a), la persona servidora pública tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de que reciba la notificación de la resolución del recurso de revocatoria, para interponer ante Tribunal de Servicio Civil el recurso de apelación junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo.</p> <p>Si el Tribunal lo estima necesario, podrá recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y</p>	<p><i>expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.</i></p> <p><i>c) Si solo se interpuso recurso de revocatoria ante el/la ministro(a), la persona servidora pública tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de que reciba la notificación de la resolución del recurso de revocatoria, para interponer ante Tribunal de Servicio Civil el recurso de apelación junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo.</i></p> <p><i>Si el Tribunal lo estima necesario, podrá recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso.</i></p> <p><i>d) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, la persona servidora pública no hubiere presentado recurso de apelación o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedida, en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificada por el/la ministro(a) de la resolución de revocatoria o haber estado impedida por justa causa para</i></p>	<p>al procedimiento indicado en el párrafo anterior, no obstante, la misma deberá de iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el/la jerarca tuvo conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si iniciada la mencionada investigación preliminar la misma permanece paralizada por culpa de la Administración.</p> <p>Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento sumario de despido dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso.</p> <p>b) Recibida por parte del jerarca institucional queja o denuncia o informado de presunta falta que, en su criterio amerite el inicio de un procedimiento de despido éste nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona</p>
--	---	---

<p>apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso.</p> <p>d) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, la persona servidora pública no hubiere presentado recurso de apelación o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedida en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificada por el/la ministro(a) de la resolución de revocatoria o haber estado impedida por justa causa para oponerse. La resolución que adopte el Tribunal de Servicio Civil en alzada, es vinculante para el/la ministro(a), quien deberá, cuando así corresponda, emitir formalmente el acuerdo correspondiente de despido en ejercicio de sus competencias constitucionales.</p> <p>e) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona funcionaria pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo sumario de despido o para salvaguardia del</p>	<p><i>oponerse. La resolución que adopte el Tribunal de Servicio Civil en alzada, es vinculante para el/la ministro(a), quien deberá, cuando así corresponda, emitir formalmente el acuerdo correspondiente de despido en ejercicio de sus competencias constitucionales.</i></p> <p>e) <i>Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona servidora pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el (la) ministro(a) podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado(a) o persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia en firme con pena privativa de libertad.”</i></p>	<p>servidora pública por un término de 10 días, que notificará personalmente, por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor. Dentro del plazo indicado la persona servidora pública deberá de presentar por escrito sus descargos y ofrecer las pruebas documentales, testimoniales o de cualquier otra índole en abono de los mismos, así como las excepciones o incidentes que considere oportunos.</p> <p>c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad con los cargos que se le atribuyen, el jerarca institucional dictará la resolución de despido sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por el órgano director del proceso o haber estado impedido por justa causa para oponerse.</p> <p>d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona servidora pública</p>
---	---	---

<p>decoro de la Administración Pública, el (la) ministro(a) podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado(a) o persona funcionaria pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia de arresto. En caso de que el resultado del procedimiento administrativo sumario de despido fuere favorable para el/la empleado(a) o persona servidora pública, se le pagará el sueldo correspondiente al período de suspensión, en cuanto al tiempo que haya sufrido arresto o prisión por causas ajenas al trabajo.</p>		<p>implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el jerarca institucional podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado(a) o persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia en firme con pena privativa de libertad.</p> <p>e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, el órgano director del proceso, resolverá las excepciones previas que se hayan presentado, levantará la información que proceda, a cuyo efecto podrá dictar el secreto de la misma; dará intervención a las partes, evacuará las pruebas que se hayan ofrecido y las demás que juzgue necesario y dará a las partes audiencia por cinco días hábiles para emitir conclusiones. Después de vencido el</p>
---	--	--

		<p>plazo de 10 días para oponerse al traslado de cargos y hasta el vencimiento del plazo para dictar conclusiones, la persona servidora pública podrá interponer excepciones, pero éstas, aún y cuando fueren previas, se resolverán junto con las excepciones de fondo con el dictado de la resolución final.</p> <p>f) Si la persona servidora pública incurriere en nueva causal de despido durante el período de instrucción, se acumularán los cargos en el expediente en trámite y se procederá conforme a lo establecido en este capítulo.</p> <p>g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los 10 días otorgado para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva.</p>
--	--	---

		<p>h) El/la jerarca institucional resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito y ordenará el archivo del expediente en este último supuesto. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.</p> <p>i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio, en un plazo de cinco días contados a partir del día siguiente en que fuese notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución quien resolverá el recurso de revocatoria. El recurso de apelación será resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el</p>
--	--	---

		<p>expediente del procedimiento administrativo correspondiente donde conste la resolución de sanción, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.</p> <p>j) Los casos no previstos en el presente procedimiento, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este procedimiento, se resolverán aplicando supletoriamente, según el siguiente orden: la Ley General de la Administración Pública, las normas del derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil, los principios y leyes del derecho común, la equidad, las costumbres y los usos locales.</p> <p>k) El ministro o la ministra someterá por escrito a conocimiento de la Dirección General de Servicio Civil su decisión de despedir a la persona trabajadora con expresión de las razones legales y los hechos que la funda, salvo cuando se trate de procedimientos de despido de servidores y servidoras del Ministerio</p>
--	--	---

		<p>de Educación Pública sean docentes y administrativos, por las causales del artículo 66, inciso a), del Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N.º 7739. En estos casos, realizada la instrucción por parte del Ministerio de Educación Pública, el ministro o la ministra someterá por escrito al Tribunal de Servicio Civil la gestión de despido.</p> <p>Artículo 44- De la fase recursiva Contra la resolución de despido emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria y/o el recurso de apelación en subsidio, los cuales se resolverán con arreglo a las siguientes disposiciones:</p> <p>a) Si vencido el plazo de cinco días indicados anteriormente no se recurriere la resolución, ésta quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.</p> <p>b) Si solo se interpuso recurso de revocatoria lo resuelto por el/la jerarca será definitivo, la resolución quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.</p>
--	--	---

		<p>c) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria. El recurso de apelación se concederá en ambos efectos para ante el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.</p> <p>d) Si únicamente se interpuso el recurso de apelación, el/la jerarca remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamenta dicha resolución.</p> <p>La resolución que adopte el Tribunal de Servicio Civil en alzada será definitiva, la resolución quedará en firme y agotara</p>
--	--	--

		<p>la vía administrativa. Dicho fallo es vinculante para el/la jerarca institucional.</p> <p>Autorizado el despido por resolución firme, el/la jerarca institucional tendrá un plazo de caducidad de un mes, contado a partir de la notificación de dicha resolución, para hacerlo efectivo. Para la ejecución del despido por parte del/la jerarca no se requiere de acuerdo adicional, basta la comunicación del cese de su condición de funcionaria a la persona servidora, con base en la resolución firme dictada.</p> <p>Si el Tribunal de Servicio Civil revocare la sentencia dictada por el/la jerarca institucional, dictará en el mismo acto nuevo fallo y resolverá si procede la restitución del empleado en su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos.</p> <p>En caso de que el Tribunal de Servicio Civil considere que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, podrá ordenar una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes.</p>
--	--	---

		<p>Artículo 74- Vertido el fallo por el Tribunal de la Carrera Docente, éste lo comunicará al director de Personal para su ejecución o lo enviará a conocimiento del Ministro de Educación Pública, para los efectos del artículo 62.</p> <p>El Ministro deberá disponer lo conducente en el término de un mes a partir del recibo del fallo del Tribunal de la Carrera Docente, plazo en que prescribe la acción.</p> <p>Artículo 75- Cumplidos los trámites estipulados en los artículos anteriores, se tendrá el expediente debidamente instruido, el ministro, salvo que estimare procedente la conmutación prevista en el artículo 62, resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito, en cuyo caso ordenará el archivo del expediente. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.</p>
--	--	--

		<p>La resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario hasta por un mes, únicamente tendrá recurso de revocatoria.</p> <p>La resolución de despido emitida por el Ministro de Educación Pública contra una persona servidora docente tendrá los recursos de revocatoria y/o de apelación en subsidio, en los términos previstos en la reforma al artículo 44 del Estatuto de Servicio Civil que plantea el artículo 41 punto B) de la Ley Marco de Empleo Público.</p> <p>No obstante, cuando se trate de asuntos en los que figure como víctima una persona menor de edad, el Tribunal de Servicio Civil deberá conducir las diligencias en consonancia con lo dispuesto en la Ley para Prevenir la Revictimización y Garantizar los Derechos de las Personas Menores de Edad en el Sistema Educativo Costarricense.</p> <p>Artículo 182- Habrá un Tribunal de Servicio Civil, con sede en San José y competencia en todo el territorio</p>
--	--	--

		<p>nacional, integrado por tres miembros propietarios y tres suplentes, de nombramiento del Consejo de Gobierno. Para ser miembro del Tribunal se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ser costarricense, mayor de treinta años y ciudadano en ejercicio; b) Ser profesional en Derecho con grado mínimo de Licenciado; c) Tener experiencia en cargos administrativos y de responsabilidad; d) Tener capacidad técnica para el cargo; e) No haber sido penado por la comisión de delito o por infracción a la presente ley y a sus reglamentos; f) No desempeñar puesto público de elección popular ni ser candidato para ocuparlo g) No desempeñar o haber desempeñado, en los seis meses anteriores a su nombramiento, cargo de dirección ejecutiva en partidos políticos; h) No estar declarado en insolvencia o quiebra. <p>Artículo 183- Los miembros del Tribunal de Servicio Civil durarán en sus cargos seis años y podrán ser reelectos por un máximo de dos períodos consecutivos.</p>
--	--	---

		<p>Si ocurriere una vacante será cubierta hasta completar el período del antecesor.</p> <p>Artículo 185- El Tribunal de Servicio Civil será un órgano de desconcentración máxima de la Presidencia de la República con independencia administrativa, funcional y de criterio en el desempeño de sus atribuciones, así como de la atribución de darse su propio reglamento interior y de hacer los nombramientos y renovaciones de su personal, con sujeción al Régimen de Servicio Civil. Los fallos del Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento obligatorio.</p> <p>Cada año el Tribunal elaborará un presupuesto para cubrir sus gastos administrativos y de recurso humano. Dicho presupuesto será cubierto por la Presidencia de la República.</p> <p>Artículo 186- Los miembros propietarios del Tribunal laborarán a tiempo completo y su retribución será equivalente al sueldo de los Tribunales Superiores del Poder Judicial. Deberán de ser personas que, por sus</p>
--	--	--

		<p>antecedentes, títulos profesionales y reconocida competencia en la materia sean garantía de imparcialidad y acierto en el desempeño de sus funciones. Cada dos años el tribunal elegirá de su seno un presidente, quien ejercerá su representación legal, un vicepresidente y un secretario. Los Miembros Suplentes únicamente sustituirán a los Miembros Propietarios en las sesiones que se celebren para resolver los casos sometidos a su conocimiento, en que alguno o algunos de ellos no puedan participar, por encontrarse en vacaciones, incapacitados o por cualquier otra causa justificada. El o los suplentes que participen en alguna sesión del Tribunal en sustitución de alguno de los Miembros Propietarios, serán remunerados mediante el pago de dietas, por cada sesión en la que participen. El monto de dichas dietas será fijado por el Consejo de Gobierno. Un Reglamento Autónomo de Organización y Servicios regulará su funcionamiento y la forma en que se realice la reposición de los miembros propietarios por parte de los suplentes.</p> <p>Artículo 188- El Tribunal sesionará para dictar resoluciones sobre los casos</p>
--	--	--

<p>Artículo 190- Son atribuciones del Tribunal conocer:</p> <p>a) En alzada, de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo sumario de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.</p>	<p><i>“Artículo 190- Son atribuciones del Tribunal conocer:</i></p> <p>a) <i>En alzada, de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.”</i></p>	<p>sometidos a su conocimiento las veces que su Presidente lo considere necesario. Dichas sesiones podrán ser presenciales o en forma virtual. En los casos de las sesiones virtuales el Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal fijará plazos a los Miembros para el estudio de los expedientes y para dictar fallos.</p> <p>Artículo 190- Son atribuciones del Tribunal conocer:</p> <p>a) En alzada, de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.</p> <p>Nuevo inciso) En primera instancia, de los casos de despido, previa información levantada por la Dirección General, que deberá hacerse en un término no mayor de sesenta días; salvo cuando se trate de procedimientos de despido de servidores y servidoras del Ministerio de Educación Pública sean docentes y administrativos, por las causales del artículo 66, inciso a), del Código de la Niñez y la Adolescencia.</p>
--	---	---

		<p>Ley N.° 7739, en cuyo caso la instrucción la hará el Departamento de Recursos Humanos de dicho Ministerio.</p> <p>Artículo 199- La potestad disciplinaria del personal del Tribunal de Servicio Civil será ejercida por el Presidente del Tribunal.</p> <p>Artículo 200- El Tribunal contará con un director Administrativo, un Secretario y un Prosecretario y el personal, profesional, técnico y administrativo que para el cumplimiento de sus funciones sea necesario. Este personal estará protegido por el Régimen de Servicio Civil. (...)</p>
		<p>C) Se reforma el artículo 704 del Código de Trabajo, Ley No 2 del 27 de agosto de 1943. El texto es el siguiente:</p> <p>Artículo 704- Lo convenido en forma definitiva en la mesa negociadora, una vez aprobado por la Administración, será válido entre las partes y tendrá una vigencia de uno a tres años, según ellas mismas lo determinen. La aprobación por parte de la Administración deberá efectuarse en un plazo máximo de tres</p>

		<p>meses. Si dicha aprobación no se produce en ese plazo, la negociación se entenderá por definitivamente aprobada por la Administración y una copia de lo negociado en firme se enviará por cualquiera de las partes a la Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su depósito; además, deberá ser publicado en el diario oficial La Gaceta, sin costo alguno para las partes. Podrá señalarse la vigencia de cada norma en forma individual, o de la convención colectiva en forma integral.</p>
<p>C) El artículo 9 de la Ley de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil Ley N.º 8777, de 7 de octubre de 2009. El texto es el siguiente:</p>	<p>C) Los artículos 7,8, 9 y 10 de la Ley de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, Ley N.º 8777, de 7 de octubre de 2009. El texto es el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 7.- <i>Créase el Tribunal Administrativo del Servicio Civil, con sede en San José y competencia en todo el territorio nacional.</i></p> <p><i>Será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con</i></p>	<p>D) Los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Ley de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, Ley N.º 8777, de 7 de octubre de 2009. El texto es el siguiente:</p> <p>Artículo 7- Créase el Tribunal Administrativo del Servicio Civil, con sede en San José y competencia en todo el territorio nacional.</p> <p>Será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con</p>

<p>Artículo 9- El Tribunal conocerá y resolverá en el plazo de dos meses los recursos de apelación que sean interpuestos contra las resoluciones del Tribunal de Servicio Civil, excluyendo la materia de despidos. Asimismo, el Tribunal conocerá de los demás asuntos que por ley o reglamento le correspondan.</p>	<p><i>competencia exclusiva e independencia funcional en el desempeño de sus atribuciones. Los fallos de este Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento estricto y obligatorio.”</i></p> <p>“ARTÍCULO 8.- <i>Cada año este Tribunal elaborará un presupuesto para cubrir sus gastos administrativos y de recurso humano. Dicho presupuesto será cubierto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.”</i></p> <p><i>“Artículo 9- El Tribunal conocerá y resolverá en el plazo de dos meses los recursos de apelación que sean interpuestos contra las resoluciones del Tribunal de Servicio Civil, excluyendo la materia de despidos. Asimismo, el Tribunal conocerá de los demás asuntos que por ley o reglamento le correspondan.”</i></p> <p>“ARTÍCULO 10.- <i>El Tribunal Administrativo del Servicio Civil estará integrado por tres miembros propietarios, quienes serán nombrados por el Poder Ejecutivo, así como sus respectivos</i></p>	<p>competencia exclusiva e independencia funcional en el desempeño de sus atribuciones. Los fallos de este Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento estricto y obligatorio.</p> <p>Artículo 8- Cada año este Tribunal elaborará un presupuesto para cubrir sus gastos administrativos y de recurso humano. Dicho presupuesto será cubierto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.</p> <p>Artículo 9- El Tribunal conocerá y resolverá en el plazo de dos meses los recursos de apelación que sean interpuestos contra las resoluciones del Tribunal de Servicio Civil, excluyendo la materia de despidos. Asimismo, el Tribunal conocerá de los demás asuntos que por ley o reglamento le correspondan.</p> <p>Artículo 10- El Tribunal Administrativo del Servicio Civil estará integrado por tres miembros propietarios, quienes serán nombrados por el Poder Ejecutivo, así como sus respectivos</p>
---	---	--

	<p><i>suplentes. Este nombramiento será para un período de cinco años y sus miembros podrán ser reelegidos en forma indefinida. Serán juramentados por el ministro de Planificación Nacional y Política Económica.”</i></p>	<p>suplentes. Este nombramiento será para un período de cinco años y sus miembros podrán ser reelegidos en forma indefinida. Serán juramentados por el ministro de Planificación Nacional y Política Económica.</p>
<p>D) Se reforman los artículos 35, 87, 103, 104, 105, 114, 115 y 118 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, reformada por la Ley de Carrera Docente N.º 4565, de 4 de mayo de 1970. El texto es el siguiente:</p>	<p>D) Se reforman los artículos 7 bis, 35 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, para que en lo sucesivo se lean de la siguiente manera:</p> <p><i>Artículo 7 bis. - La Dirección General de Servicio Civil será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, y contará con personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley N.º 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.</i></p>	<p>E) Se reforman los artículos 7 bis, 35 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, para que en lo sucesivo se lean de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 7 bis- La Dirección General de Servicio Civil será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, y contará con personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley N.º 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio. SE REFORMA NUEVAMENTE EL ARTÍCULO (VER INC. B DE ESTE ARTÍCULO)</p>

<p>Artículo 35- Las permutas de servidores regulares podrán ser acordadas entre las partes, siempre y cuando los interesados reúnan los requisitos de las clases de puestos y las mismas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos de la institución.</p> <p>Artículo 87- Para el nombramiento del personal técnico-docente y administrativo docente, se seguirá el procedimiento de terna que señala el título primero de este Estatuto y el Reglamento que emitirá el Poder Ejecutivo.</p> <p>Artículo 103- Si en cumplimiento del inciso d) del artículo 101, hubiese imposibilidad de efectuar el traslado del servidor, por cuanto este no acepte las plazas que se encuentran disponibles y esto perjudique notoriamente su situación y su régimen de vida, ello dará derecho a que se le indemnice según las normas legales vigentes.</p> <p>Artículo 104- Las permutas de servidores propiamente docentes podrán ser acordadas entre las partes,</p>	<p><i>Artículo 35- Las permutas de servidores regulares podrán ser acordadas entre las partes, siempre y cuando los interesados reúnan los requisitos de las clases de puestos y las mismas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos de la institución.</i></p>	<p>Artículo 35- Las permutas de servidores regulares podrán ser acordadas entre las partes, siempre y cuando los interesados reúnan los requisitos de las clases de puestos y las mismas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos de la institución.</p>
--	---	--

~~siempre que los interesados reúnan los requisitos de las clases de puestos y las mismas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos dentro del término de un mes, en tanto se cumplan los siguientes requisitos:~~

~~a) Las permutas solo podrán ser solicitadas por servidores regulares.~~

~~b) Las permutas que se aprobaran, deberán hacerse efectivas para el primer día del mes de febrero, o máximo en el mes de marzo de cada año, según la naturaleza y condiciones de los puestos.~~

~~c) Solamente en casos de fuerza mayor, tales como los indicados en los incisos b), o c) del artículo 101, podrán autorizarse permutas para que se lleven a cabo en el transcurso del periodo lectivo.~~

~~Artículo 105 Si la solicitud de permuta bajo las condiciones dichas fuere denegada, los interesados tendrán derecho a incurrir al Tribunal de la Carrera Docente el cual decidirá, en única instancia, en el término de 15 días.~~

~~Artículo 114 Para efectos de selección, movimientos de personal, traslados y valoración, la Oficina de Recursos Humanos determinará los factores requeridos que considerará más idóneos a fin de garantizar la calidad, continuidad, eficiencia y eficacia en el servicio público, respetando el orden de grupos que establece esta ley.~~

~~Artículo 115 Para efectos de sueldo, la asignación a un grupo, así como los cambios posteriores, los hará el Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública, de acuerdo con el título profesional que, para estos fines, aporten los interesados. La validez de la acción de personal implicará el visto bueno de la Dirección General de Servicio Civil; esta lo otorgará, sin responsabilidad en cuanto al fondo del asunto.~~

~~Artículo 118 Para los efectos de la clasificación que comprende este título, los diferentes niveles, áreas de enseñanza y grados profesionales, se indicarán con letras, del siguiente modo:~~

<p>K: Enseñanza preescolar. P: Enseñanza primaria. M: Enseñanza media. V: Enseñanza técnico-profesional (vocacional). E: Enseñanza especial. T: Profesor titulado. AU: Profesor autorizado. AS: Profesor aspirante.</p> <p>En la clasificación sucesiva, la ubicación de los grupos docentes se indicará con números en orden descendente, según su rango.</p>		
<p>E) Se adiciona un inciso d) al artículo 101 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.° 1581, de 30 de mayo de 1953, reformada por la Ley de Carrera Docente N.° 4565, de 4 de mayo de 1970. El texto es el siguiente:</p> <p>Artículo 101- (...) d) Otros factores no contemplados en los incisos anteriores, tales como situaciones familiares, procesos judiciales, cercanía al lugar de residencia, económicos y otras situaciones similares no previsibles.</p>		

		<p>F) Para que se modifique el inciso 5) del artículo 112 la Ley General de la Administración Pública, N.º6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas y en adelante se lea:</p> <p>Artículo 112- (...) 5) Tienen derecho a negociar convenciones colectivas de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la Constitución Política, tanto en las empresas públicas y servicios económicos del Estado como en el resto de la Administración Pública, todas las personas servidoras públicas que no participen de la gestión pública administrativa, conforme a la determinación que de estos hacen los artículos 683 y 689 de la Ley N.º2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.</p>
		<p>G) Se adiciona un artículo 85 a la Ley 5155 del 10 de enero de 1973, para que se lea de la siguiente manera:</p> <p>Las competencias definidas en la presente ley para los órganos del Poder Judicial, serán realizadas en</p>

		<p>coordinación con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en lo que corresponde a los temas a que se refiere la Ley General de Empleo Público.</p>
		<p>H) Se adiciona un artículo 17 a la Ley 2422 del 11 de agosto de 1959, para que se lea de la siguiente manera:</p> <p>Las competencias definidas en la presente ley para los órganos del Poder Judicial, serán realizadas en coordinación con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en lo que corresponde a los temas que se refiere la Ley General de Empleo Público.</p>
		<p>I) Se reforme el artículo 11 de la Ley N.º 6877, Crea SENARA (Servicio Nacional Aguas Subterráneas Riego y Avenamiento), de 18 de julio de 1983</p> <p>Artículo 11- Los miembros de la Junta Directiva devengarán dietas por la asistencia a las sesiones, cuyo monto será determinado por la ley respectiva. El gerente y el subgerente devengarán el salario que corresponda según su categoría.</p>

		<p>J) Se reforme el inciso f) del artículo 11 de la Ley No. 7800, Crea Instituto del Deporte y Recreación (ICODER) y su Régimen Jurídico, de 30 de abril de 1998.</p> <p>Artículo 11- Son funciones del Consejo Nacional las siguientes: [...] f) Nombrar al Director Nacional del Instituto. [...]</p>
		<p>K) Se reforme el inciso k) del artículo 42 de la Ley No. 9694, Ley del Sistema de Estadística Nacional, de 4 de junio de 2019</p> <p>Artículo 42- El CDINEC tendrá las siguientes funciones: [...] k) Dictar las normas generales de organización, contratación del personal, funcionamiento de su propia auditoría interna y las demás normas para desarrollar las labores del Instituto, incluidas las políticas para la clasificación y valoración de puestos. [...]</p>

		<p>L) Se reforme el inciso ch) del artículo 11 de la Ley No. 4716, Ley de Organización del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal IFAM, de 9 de febrero de 1971:</p> <p>Artículo 11. - Compete a la Junta Directiva de un modo general trazar la política del Instituto y velar por la realización de sus fines y de un modo específico: [...] ch) Dictar un estatuto de personal del I.F.A.M.; [...]</p>
		<p>M) Se reforme el inciso l) del artículo 17 de la Ley No. 2726, Ley Constitutiva Instituto Costarricense Acueductos y Alcantarillados, de 14 de abril de 1961:</p> <p>Artículo 17- El Consejo de Administración tendrá facultades para ejercer todas las funciones y ejecutar todos los actos que Japdeva esté autorizada a realizar. En ese sentido, tendrá entre otras, las siguientes atribuciones: [. ..] l) Nombrar a quienes reemplacen a las personas servidoras públicas</p>

		<p>mencionadas en el aparte anterior, durante sus ausencias temporales. [...]</p>
		<p>N) Se reforme el inciso ñ) del artículo 53 Ley No. 7593, Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP), de 9 de agosto de 1996:</p> <p>Artículo 53- Deberes y atribuciones Son deberes y atribuciones de la Junta Directiva: [...] ñ) Dictar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, la creación de plazas, las obligaciones y los derechos de los funcionarios y trabajadores de la Autoridad Reguladora y de la Sutel.</p>
		<p>Ñ) Se reforme el inciso t) del artículo 28 de la Ley No. 7558, Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, 3 de noviembre de 1995:</p> <p>Artículo 28.- Atribuciones, competencias y deberes La Junta Directiva del Banco Central tendrá las siguientes atribuciones, competencias y deberes: [...]</p>

		t) Dictar los presupuestos, ordinarios y extraordinarios, de los órganos desconcentrados encargados de la supervisión de las actividades financieras.
<p style="text-align: center;">DEROGACIONES</p> <p>Se derogan los artículos 44, 88, 89, 90, 91, 106, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 154, 153, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161 y 162 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953.</p>	<p style="text-align: center;">DEROGACIONES</p> <p>Artículo 44. Se derogan los artículos 44, 86, 88, 89, 90, 91, 98, 105, 106, 113, 116, 121, 124, 129, 134, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, del 152 al 164 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953.</p>	<p style="text-align: center;">DEROGACIONES</p> <p>ARTÍCULO 50- a) Se derogan los artículos 2, 3, 5, 6, 7, 44, 86, 88, 89, 90, 91, 98, 105, 106, 113, 116, 121, 124, 129, 134, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, del 152 al 164 del Estatuto del Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953. b) Se deroga el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública y sus reformas, Ley N.º 2166. c) El inciso m) del artículo 16 de la Ley N.º 7001, Ley Orgánica Instituto Costarricense de Ferrocarriles INCOFER de 19 de setiembre de 1985. d) El capítulo II de la Ley N.º 8777, Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, de 7 de octubre de 2009.</p>

	ARTÍCULO 45- Esta ley es de orden público, y deroga todas las disposiciones legales que se le opongan.	
DISPOSICIONES TRANSITORIAS TRANSITORIO I- Emisión de Normativa reglamentaria El reglamento de esta ley deberá emitirse en el plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia.	DISPOSICIONES TRANSITORIAS TRANSITORIO I- Emisión de Normativa reglamentaria El reglamento de esta ley deberá emitirse en el plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia.	DISPOSICIONES TRANSITORIAS TRANSITORIO I- Emisión de Normativa reglamentaria El reglamento de esta ley deberá emitirse en el plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia.
TRANSITORIO II- Derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas Los servidores públicos que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, no opten por trasladarse, de forma gradual y según lo establecido en el reglamento de esta ley, al esquema de salario global, continuarán devengando su salario compuesto en las condiciones previamente establecidas y se les respetará sus derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas antes de la entrada en vigencia de la presente ley.		
TRANSITORIO III- Ajustes de sistemas automatizados de pagos	TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos	TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos

<p>El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y el Ministerio de Hacienda coordinarán, de conformidad con sus competencias y rectorías, con el fin de ajustar los sistemas de pago automatizados Integra I e Integra II, para aplicar las disposiciones salariales establecidas en la presente ley. Las demás dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, también deberán de ajustar sus sistemas automatizados de pagos, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y el Ministerio de Hacienda coordinarán, de conformidad con sus competencias y rectorías, con el fin de ajustar los sistemas de pago automatizados Integra I e Integra II, para aplicar las disposiciones salariales establecidas en la presente ley. Las demás entidades y órganos incluidos en el artículo 2° de la presente ley, también deberán de ajustar sus sistemas automatizados de pagos, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>La Dirección General Servicio Civil, y el Ministerio de Hacienda en conjunto con la Autoridad Presupuestaria coordinarán, de conformidad con sus competencias y rectorías, con el fin de ajustar los sistemas de pago automatizados Integra I e Integra II, para aplicar las disposiciones salariales establecidas en la presente ley. Las demás entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, también deberán de ajustar sus sistemas automatizados de pagos, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>
<p>TRANSITORIO IV- Procedimientos administrativos Los procedimientos administrativos y las gestiones de despido iniciados, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, continuarán su trámite, de conformidad con las reglas que se encontraban vigentes.</p>	<p>TRANSITORIO III- Procedimientos administrativos Los procedimientos administrativos y las gestiones de despido iniciados, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, continuarán su trámite, de conformidad con las reglas que se encontraban vigentes.</p>	<p>TRANSITORIO III- Procedimientos administrativos Los procedimientos administrativos y las gestiones de despido iniciados, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, continuarán su trámite, de conformidad con las reglas que se encontraban vigentes.</p>
<p>TRANSITORIO V- Sistema Integrado de Empleo Público El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica deberá poner a disposición de las dependencias</p>	<p>TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de Empleo Público El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica deberá poner a disposición de las entidades y órganos</p>	<p>TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de Empleo Público La Dirección General Servicio Civil deberá poner a disposición de las entidades y órganos incluidos en el</p>

<p>públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley el uso del Sistema Integrado de Empleo Público en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>incluidos en el artículo 2° de la presente ley el uso del Sistema Integrado de Empleo Público en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>artículo 2 de la presente ley el uso del Sistema Integrado de Empleo Público en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. Para ello Mideplan trasladara los recursos correspondientes a la Dirección General Servicio Civil.</p>
<p>TRANSITORIO VI- Procedimiento de reclutamiento y selección El procedimiento de reclutamiento y selección derivado de los artículos 47 y 48 se aplicará a las personas servidoras públicas nuevas, que ingresen a laborar por primera vez en la administración pública 12 meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Las personas servidoras públicas, que antes de la entrada en vigencia de la presente ley, formen parte de registros de elegibles con nombramientos de forma interina, no serán sujetos a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley.</p>	<p>TRANSITORIO V- Procedimiento de reclutamiento y selección El procedimiento de reclutamiento y selección establecido en el capítulo V de la presente ley, se aplicará a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, que ingresen a laborar por primera vez en los 12 meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Las personas servidoras públicas, que antes de la entrada en vigencia de la presente ley, formen parte de registros de elegibles con nombramientos de forma interina, no estarán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley.</p>	<p>TRANSITORIO V- Procedimiento de reclutamiento y selección El procedimiento de reclutamiento y selección derivado de los artículos 13 y 14 se aplicará a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, que ingresen a laborar por primera vez en los 12 meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Las personas servidoras públicas, que antes de la entrada en vigencia de la presente ley, formen parte de registros de elegibles con nombramientos de forma interina, no serán sujetos a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley.</p> <p>La Dirección General del Servicio Civil realizará las gestiones necesarias para integrar un solo registro de elegibles una vez transcurridos 6 meses de la entrada en vigencia de la presente ley.</p>

<p>TRANSITORIO VII- Elaboración de pruebas técnicas Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, deberán preparar las pruebas técnicas para la aplicación de los concursos de oposición en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>La Dirección General de Servicio Civil brindará el apoyo y la asistencia técnica que se requiera para que los órganos de gestión institucional de recursos humanos en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, elaboren en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, las pruebas técnicas para los concursos de oposición.</p>	<p>TRANSITORIO VI- Elaboración de pruebas técnicas Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2° de la presente ley, deberán preparar las pruebas técnicas para la aplicación de los concursos de oposición en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>La Dirección General de Servicio Civil brindará el apoyo y la asistencia técnica que se requiera para que los órganos de gestión institucional de recursos humanos en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, elaboren en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, las pruebas técnicas para los concursos de oposición.</p>	<p>TRANSITORIO VI- Elaboración de pruebas técnicas Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán preparar las pruebas técnicas para la aplicación de los concursos de oposición en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>La Dirección General de Servicio Civil brindará el apoyo y la asistencia técnica que se requiera para que los órganos de gestión institucional de recursos humanos en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, elaboren en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, las pruebas técnicas para los concursos de oposición.</p>
<p>TRANSITORIO VIII- Planificación de empleo público Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo máximo de 6</p>	<p>TRANSITORIO VII- Planificación de empleo público Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo</p>	<p>TRANSITORIO VII- Planificación de empleo público Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo</p>

<p>meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>máximo de 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>
<p>TRANSITORIO IX — Escala — de salario global y manuales de puestos Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, deberán elaborar su escala de salario global y los ajustes que correspondan en los manuales de puestos en un plazo máximo de 8 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>TRANSITORIO X — Metodología de cálculo del subrégimen de personas servidoras públicas en general (título I, título IV del Estatuto de Servicio Civil) y del subrégimen de personas servidoras públicas policiales La metodología de cálculo del salario base del nuevo salario global buscará minimizar eventuales brechas entre los salarios de las personas servidoras públicas nuevas y las personas servidoras públicas actuales que devengan un salario por componentes. Para ello, la fórmula de cálculo de la nueva base del salario global se rige por los siguientes criterios:</p>		

<p>1. Salario base y aquellos incentivos salariales, que tuvieran carácter permanente, dentro del salario de los servidores actuales.</p> <p>2. Disparidades salariales de los componentes salariales analizados.</p> <p>3. Que el valor presente de los ingresos futuros, esperados con la modalidad de salario global, no sea inferior al valor presente de los ingresos futuros esperados con la modalidad de salario compuesto vigente previa aprobación de esta ley. Esta proyección de valor presente se estimará para un plazo no inferior a 35 años.</p> <p>4. Un atractivo salarial suficiente con el fin de proponer un salario competitivo que fomenta el traslado de una masa de personas servidoras públicas actuales del sistema salarial por componentes al sistema de salario global.</p>		
---	--	--

<p>considerando el equilibrio de las finanzas públicas.</p> <p>5. Faculta a las personas servidoras públicas actuales, de acuerdo con sus intereses, trasladarse a la modalidad de salario compuesto hasta en un lapso máximo temporal de seis meses posterior a la entrada en vigencia de la ley.</p> <p>TRANSITORIO XI Transición al salario global La transición a salario global será facultativo para las personas servidoras públicas activas a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley. Vía reglamento se determinará el orden así como los porcentajes máximos del total de la planilla, que en cada una de las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de esta ley, irá migrando de forma gradual a la remuneración por salario global.</p> <p>TRANSITORIO XII Del nombramiento de personal técnico-docente y administrativo docente del subrégimen de personas servidoras del sistema educativo</p>		
---	--	--

~~El Poder Ejecutivo reglamentará el artículo 87 del Estatuto de Servicio Civil, en los primeros seis meses posteriores a la publicación de la presente ley.~~

~~TRANSITORIO XIII De _____ la equiparación de la remuneración salarial en primaria y secundaria del personal docente del subrégimen de personas servidoras del sistema educativo~~

~~A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el personal docente de primaria pasará a percibir su salario por lección, tal y como está contemplado para el personal docente de secundaria, aplicando la misma fórmula de cálculo aplicable al personal docente de tercer y cuarto ciclo.~~

~~A la vez los docentes de enseñanza técnica profesional, informática educativa, enseñanza del idioma extranjero y educación religiosa, podrán laborar de forma simultánea en I, II, III y IV Ciclo, para lo cual se unificarán las clases de puestos, siempre y cuando cumplan los~~

~~requisitos establecidos para los puestos.~~

~~Aquellos recargos que no puedan convertirse en lecciones, por su naturaleza o por complejidades administrativas, serán pagados de acuerdo al valor nominal sufragado bajo la modalidad de salario compuesto, vigente de previo a la aprobación de esta ley, contemplando una actualización semestral según costo de vida.~~

~~TRANSITORIO XIV Modelo de salario global para subrégimen de personas servidoras del sistema educativo público que se encuentran bajo el ámbito del título II del Estatuto de Servicio Civil~~

~~a) La metodología de cálculo del salario base del nuevo salario global buscará minimizar eventuales brechas entre los salarios de las personas servidoras públicas nuevas y las personas servidoras públicas actuales que devengan un salario por componentes. Para ello, la fórmula de cálculo de la nueva base del salario~~

~~global se rige por los siguientes criterios:~~

- ~~1. Salario base y aquellos incentivos salariales, que tuvieran carácter permanente, dentro del salario de los servidores actuales.~~
- ~~2. Disparidades salariales de los componentes salariales analizados.~~
- ~~3. Que el valor presente de los ingresos futuros, esperados con la modalidad de salario global, no sea inferior al valor presente de los ingresos futuros esperados con la modalidad de salario compuesto vigente previa aprobación de esta ley. Esta proyección de valor presente se estimará para un plazo no inferior a 35 años.~~
- ~~4. Un atractivo salarial suficiente con el fin de proponer un salario competitivo que fomente el traslado de una masa de personas servidoras públicas actuales del sistema~~

<p>salarial por componentes al sistema de salario global, considerando el equilibrio de las finanzas públicas.</p> <p>5. Faculta a las personas servidoras públicas actuales, de acuerdo con sus intereses, trasladarse a la modalidad de salario compuesto hasta en un lapso máximo temporal de seis meses posterior a la entrada en vigencia de la ley.</p> <p>6. La contratación de personal docente bajo la modalidad de pago por lección, incluyendo la transformación del sistema de recargos y ampliaciones de jornada laboral a pago por lección.</p> <p>7. Reconocer un máximo de 4 lecciones por cada cuarenta y cuatro lecciones académicas contratadas por el personal docente.</p> <p>TRANSITORIO XV ————— Modelo de salario global de subrégimen de personas servidoras de la salud</p>		
--	--	--

~~El modelo de cálculo del salario base del nuevo salario global será construido técnicamente por clasificación y valoración de puestos, de conformidad con lo que establezca la instancia técnica de esta institución y se regirá de acuerdo con los siguientes criterios mínimos:~~

- ~~1. Se considera el salario base de los servidores actuales más los incentivos, sobresueldos o componentes salariales que tengan carácter permanente u ordinario.~~
- ~~2. El valor presente de los ingresos futuros, esperados en la modalidad de salario global, no será inferior al valor presente de los ingresos futuros esperados en la modalidad de salario compuesto (base más pluses) vigente, previo a la aprobación de esta ley. Esta proyección de valor presente se estimará para un plazo no inferior a 38 años.~~
- ~~3. Se toma como referencia de cálculo como parámetro~~

<p>mínimo el promedio de los salarios a 38 años, los cuales consideran el incremento del salario base, pluses del puesto, un aumento mínimo a razón del 1.5% anual acumulado, el importe de anualidad según la Ley N.º 9635 y a este promedio se le aplicará la tasa máxima de descuento del 6% para determinar el importe del salario global.</p> <p>4. La Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) realizará los reajustes, revalorizaciones y modificaciones de su escala salarial global, de acuerdo con las especificidades, necesidades institucionales y las exigencias del mercado laboral, con el fin de garantizar la adecuada prestación y continuidad de los servicios.</p> <p>5. Asimismo, la CCSS realizará los estudios de revalorización de puestos de acuerdo con las necesidades institucionales y</p>		
---	--	--

<p>las demandas en la prestación del servicio.</p> <p>6. En el marco de un salario global, la CCSS establecerá la regulación interna para asegurar la competitividad del salario global, que establezca los mecanismos de ajuste o actualización.</p> <p>TRANSITORIO XVI- Traslado facultativo a salario global en la CCSS Se faculta a las personas servidoras públicas, activas en la CCSS al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, a migrar voluntariamente a la modalidad de salario global de acuerdo con sus intereses.</p>		
	<p>TRANSITORIO VIII- Las personas servidoras públicas que, de previo a la entrada en vigencia de la presente ley, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido en el artículo 38, conservarán tal condición, pero esta no podrá aumentarse.</p>	<p>TRANSITORIO VIII- Las personas servidoras públicas que, de previo a la entrada en vigencia de la presente ley, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido en el artículo 38, conservarán tal condición, pero esta no podrá aumentarse.</p>
	<p>TRANSITORIO XIV- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el</p>	<p>TRANSITORIO IX- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2,</p>

	<p>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.</p> <p>Dicho plan, deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público de MIDEPLAN.</p>	<p>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.</p> <p>Dicho plan, deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público de la Dirección General Servicio Civil.</p> <p>Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina por un periodo no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.</p>
	<p>TRANSITORIO X - Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2 de la presente ley, deberán iniciar, en un plazo no mayor a dos meses contados a partir de la publicación de esta ley en el Diario Oficial La Gaceta, los trámites necesarios para modificar la nomenclatura de sus instancias</p>	<p>TRANSITORIO X - Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2 de la presente ley, deberán iniciar, en un plazo no mayor a dos meses contados a partir de la publicación de esta ley en el Diario Oficial La Gaceta, los trámites necesarios para modificar la</p>

	de nivel directivo, para que estas se uniformen bajo la denominación “Dirección”.	nomenclatura de sus instancias de nivel directivo, para que estas se uniformen bajo la denominación “Dirección”.
	<p>TRANSITORIO XI- Los servidores públicos que al momento de entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto menor que aquel que les correspondería como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de salario global que corresponde para su categoría, en caso de no realizar el traslado voluntario, continuarán rigiéndose por el régimen salarial actual hasta que alcancen el nivel del salario global de su categoría. A partir de ese momento, migrarán automáticamente al sistema de salario global y sólo recibirán aumentos salariales por aumento en el costo de vida. El traslado voluntario podrá hacerse en los primeros 6 meses una vez implementado el esquema de salario global.</p> <p>Los servidores públicos que a la entrada en vigor de esta ley devenguen un salario compuesto superior al salario global del que corresponde a su categoría, únicamente recibirán incrementos por concepto de aumento de costo de vida sobre su salario base según lo establecido en la presente ley,</p>	<p>TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devenguen un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:</p> <p>a) Quienes devenguen un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo, y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda, y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.</p> <p>b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos,</p>

	<p>hasta que el salario global de su categoría alcance el nivel de su remuneración actual. A partir de ese momento continuarán bajo el régimen de salario global.</p> <p>En el caso de personas servidoras públicas que poseen incentivos, sobresueldo, plus o remuneración adicional, producto de una negociación colectiva o de contratos particulares, estos se respetarán hasta la finalización del plazo de dichas convenciones o contratos.</p> <p>La administración pública tendrá un plazo de 12 meses contados a partir de la publicación de la presente ley, para ajustar los plazos de los contratos que otorguen incentivos, sobresueldo, plus o remuneración, según lo establecido en la Ley N°. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018</p>	<p>hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.</p> <p>Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley N°. 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.</p>
		<p>TRANSITORIO XII- Las personas servidoras públicas que sean remuneradas bajo el esquema de salario global estarán excluidas de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley N.º9635, Fortalecimiento de las</p>

		Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.
		<p>TRANSITORIO XIII- Quienes se encuentren designados como Miembros en propiedad en el Tribunal de Servicio Civil, a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, asumirán por derecho propio la condición de funcionarios a tiempo completo por un periodo de seis años pudiendo, al vencimiento de este, ser nombrados por el mismo período en un máximo de dos ocasiones adicionales. Si a la entrada en vigencia de la presente Ley, alguno de los miembros Propietarios no pudiera asumir la condición de funcionario a tiempo completo, por tener alguna imposibilidad legal, asumirá como miembro Propietario y como servidor público de tiempo completo, el miembro suplente que haya venido supliendo a dicho propietario.</p>
		<p>TRANSITORIO XIV- Los Miembros del Tribunal Administrativo de Servicio Civil se mantendrán en la misma condición durante dos años después de la entrada en vigencia de la presente ley, a efectos de que los casos que se encuentren en</p>

		<p>trámite se gestionen con base en la normativa vigente anteriormente.</p> <p>Una vez concluido dicho plazo, y en pleno respeto a sus derechos laborales pasarán a formar parte del Tribunal de Servicio Civil.</p>
		<p>TRANSITORIO XV- A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los jefes de las entidades públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento.</p> <p>En el caso en que se decida renegociar la convención, esta deberá adaptarse en todos sus extremos a lo establecido en esta ley y demás regulaciones que dicte el Poder Ejecutivo.</p>
<p>ARTÍCULO 44 — Rige. Esta ley es de orden público, deroga las que se le opongan y rige doce meses después de su publicación.</p>	<p>Rige doce meses después de su publicación.</p>	<p>Rige doce meses después de su publicación.</p>