

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El empleo público es uno de los principales motores que incide directamente en la generación del valor público. El Estado debe regular la relación con las personas servidoras públicas, bajo normas y principios generales que rijan a toda la institucionalidad pública, salvaguardando la independencia de poderes y las particularidades de los subregímenes de empleo público, de la alta dirección pública y de los cargos de confianza, pero siempre, procurando en todo momento, la satisfacción del interés público, garantizando la ciudadanía reciba bienes y servicios con calidad y oportunidad.

Estas normas y principios generales se recogen en el artículo 191 de la Constitución Política que señala 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”* y en el artículo 192, que establece como principio general la idoneidad comprobada, *“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo 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.”*; sin embargo, ésta no ha sido la práctica en nuestro país, pues existen diferentes instrumentos jurídicos que regulan las relaciones entre el Estado y las personas servidoras públicas, generando un conjunto de distorsiones de diferentes tipos. El espíritu original del legislador, cuando se pensó en un único estatuto, fue desarrollado por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el Voto N° 1119-90 de las 14 horas de 18 de setiembre de 1990, de la siguiente manera:

“Un estudio de las actas de la Asamblea Constituyente, revela que los diputados quisieron acoger, con rango constitucional, el régimen especial de servicio público que denominaron servicio civil, y que existía ya en otras constituciones latinoamericanas por aquella fecha. Sin embargo, el constituyente evitó ser excesivamente detallista o reglamentista en esta materia, y se resolvió más bien por incluir en la Constitución sólo los principios fundamentales que habrían de definir dicho régimen, a saber: especialidad para el servidor público, requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento y garantía de estabilidad en el servicio, todo con fin de lograr mayor eficiencia en la administración dejando a la ley el desarrollo de la institución. (Acta No. 167, art. 3, T. III). El artículo 191 emplea el término "estatuto" de servicio civil en vez de "régimen" de servicio civil, lo cual tuvo su sentido, pues sobre el criterio minoritario que propugnaba por una regulación dispersa, prevaleció la tesis de que fuera un estatuto, un solo cuerpo legal el que regulará el servicio público, desarrollando las garantías mínimas establecidas por la Constitución. (Acta No. 167, art.3, T. III, pág.477). El legislador, sin embargo, optó 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. Mas, esto en principio, porque el artículo 192 constitucional introduce otros elementos importantes al

disponer al inicio "con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen", frase que obliga a matizar las conclusiones anteriores, respecto al ámbito de aplicación del régimen o estatuto de servicio civil. Es obvio que en la mente del constituyente estaba la idea de que no todos los servidores públicos podían estar cubiertos por el régimen especial, pues la forma de escogencia, las especiales capacidades, las funciones de cada cargo, las relaciones de confianza y dependencia no son iguales en todos los casos, de ahí que los principios derivados del artículo 192 son aplicables a ciertos funcionarios - la mayoría- no a todos. La Constitución misma señaló varios casos de funcionarios de libre escogencia y remoción como son los ministros de gobierno, los miembros de la fuerza pública, los directores de instituciones autónomas, representantes diplomáticos, y en general, "los empleados y funcionarios que ocupen cargos de confianza" (art. 140 inciso 1), dejando a la ley (Ley de Servicio Civil dice el artículo 140) la determinación de otros funcionarios, que en casos muy calificados, pudieran ser excluidos del régimen general. Esta posibilidad de excluir ciertos funcionarios la reitera el artículo 192. Se repite que la intención del constituyente fue la de que existiera una sola ley, un Estatuto, que regulara todo el servicio público. No obstante, lo importante es que se dejó al legislador ordinario, por medio de la ley, la regulación en detalle de la cobertura del régimen especial, lo cual podía hacer, como lo hizo, en leyes separadas, sin detrimento del mandato constitucional. Por vía de ley el legislador ha excluido varios casos del régimen común. El Estatuto de Servicio Civil en sus artículos 3, 4 y 5, menciona un buen número de funcionarios que no se consideran dentro del régimen. También por ley especial se han excluido los presidentes ejecutivos de las instituciones autónomas, que son de nombramiento del ejecutivo, y en general, una serie de funcionarios, nombrados casi siempre a plazo fijo, y cuyo denominador común es encontrarse en una relación de servicio no típicamente laboral, bajo un régimen de subordinación jerárquica, sino más bien de dirección o colaboración, donde no median órdenes, sino más bien directrices, en unos casos; o bien, en una relación de confianza que obliga a otorgar una mayor libertad para el nombramiento y la eventual remoción del funcionario; ello independientemente de la naturaleza permanente de la función. Esta relación de confianza puede fundarse, según los requerimientos del cargo, en aspectos puramente subjetivos, de orden personal; pero también puede derivar de elementos objetivos nacidos de una comunidad ideológica (política en el buen sentido del término), necesaria para el buen manejo de la cosa pública conforme a planes y programas. Los casos de excepción, está claro, han de ser muy calificados, con las especiales características señaladas que justifiquen un trato desigual. Así ha de ser, pues por vía de excepción injustificada el legislador podría hacer nugatoria la disposición constitucional que tiende a la estabilidad laboral del empleado público y a la racionalidad del reclutamiento, como regla general. Pero si el cargo tiene alguna característica especial que lo justifique, la excepción será válida."

La reciente aprobación de la Ley N°9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, buscó revivir este espíritu del constituyente, pues otorgó la rectoría del empleo público al Ministerio de Planificación y Política Económica, en el artículo 46 del Título III, estableciendo que este ente deberá "*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. 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". (el destacado es suplido)

Esta rectoría se entiende como un marco general de principios y lineamientos a los cuales las instituciones públicas, deben acogerse, aplicando sus particularidades, si las hubiese, respetando el espíritu original del legislador. Por tal razón, 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.

Recomendaciones de la OCDE y la CGR en materia de empleo público

Este proyecto de Ley Marco de Empleo Público busca atender en conjunto las recomendaciones emitidas por diferentes instancias nacionales e internacionales, tales como la Contraloría General de la República y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo. A continuación se explican las de mayor relevancia:

Recomendaciones de la OCDE en los temas de remuneraciones, competencias y alta dirección pública:

La evaluación de gobernanza pública realizada por la OCDE en el 2015, recomendó al país migrar gradualmente hacia un esquema de salario único para nuevos funcionarios, así como también, incorporar incentivos no monetarios, con la finalidad de buscar otros mecanismos de motivación, tal como se muestra en el siguiente extracto el *Estudio de Gobernanza Pública Costa Rica*:

“Evolucionar hacia un sistema de compensación más transparente y sostenible basado en el desempeño incluyendo incentivos no monetarios. El sistema actual de compensación puede ser simplificado iniciando una transición gradual hacia un sistema de “salario único”, o sea una amalgamación del salario base y bonificaciones y remuneraciones. Cualquier pago adicional sobre el salario base debe ser universal y hacerse de la manera más transparente y simple posible. Esto no necesita resultar inicialmente en una reducción salarial de ningún funcionario, y dadas las limitaciones legales, podría ser posible aplicar esta política sólo a empleados nuevos. Esto significa mirar a largo plazo (hasta 35 años), lo cual enfatiza la urgencia de comenzar”.

Esta evaluación, también recomendó avanzar hacia un esquema de un marco de competencias y, especialmente, en aquellas que son de los puestos de alta dirección pública:

“Costa Rica podría desarrollar una gestión más estratégica de altos funcionarios diseñando un marco específico de competencias para este grupo y brindando capacitación de liderazgo y oportunidades de desarrollo para altos directivos y posibles gerentes”.

Recientemente, en enero 2019, la OCDE emitió también los 14 principios para un servicio público adecuado para todos sus países miembros, por lo cual, este proyecto de Ley Marco de Empleo Público resulta una oportunidad para acoger estos principios e incorporarlos en el quehacer institucional, de forma integral:

Figura 1. OCDE: Los 14 principios para un servicio público adecuado.

Cultura y liderazgo impulsados por valores.	Servidores públicos calificados y efectivos.	Sistemas públicos de empleo receptivos y adaptativos.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir los valores del servicio público y promover la toma de decisiones basada en valores. 2. Construir capacidad de liderazgo en el servicio público. 3. Asegurar un servicio público inclusivo y seguro que refleje la diversidad de la sociedad que representa. 4. Construir un servicio público proactivo e innovador que tenga una perspectiva a largo plazo en el diseño e implementación de políticas y servicios. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Identificar continuamente las habilidades y competencias necesarias para transformar la visión política en servicios que entregan valor a la sociedad. 6. Atraer y retener a los empleados con las habilidades y competencias requeridas del mercado laboral. 7. Reclutar, seleccionar y promover candidatos a través de procesos transparentes, abiertos y basados en méritos, para garantizar un trato justo y equitativo. 8. Desarrollar las habilidades y competencias necesarias creando una cultura de aprendizaje y un entorno en el servicio público. 9. Evaluar, premiar y reconocer el desempeño, el talento y la iniciativa. 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Clarificar las responsabilidades institucionales para la gestión de personas. 11. Desarrollar un enfoque a largo plazo, estratégico y sistemático para la gestión de personas basado en la evidencia y la planificación inclusiva. 12. Establezca las condiciones necesarias para la movilidad interna y externa de la fuerza laboral y la adaptabilidad para combinar las habilidades con la demanda. 13. Determine y ofrezca términos y condiciones de empleo transparentes que coincidan adecuadamente con las funciones de la posición 14. Asegurar que los empleados tengan oportunidades para contribuir a mejorar la prestación de servicios públicos y que estén comprometidos como socios en cuestiones de gestión de servicios públicos

Fuente: OCDE, 2019.

Recomendaciones de la CGR en el tema de remuneraciones:

En diferentes oportunidades, la Contraloría General de la República ha llamado la atención sobre la necesidad de revisar el esquema de remuneraciones, principalmente de aquellos incentivos salariales que generan disparidades entre los mismos tipos de puesto, como es el caso de las anualidades. En el estudio *Retos para la modernización del esquema remunerativo en los ministerios de Gobierno DFOE-SAF-OS-00001-2018*, la CGR reveló que hay un conjunto de principios marco que deben regir la gestión de las remuneraciones en el sector público, tales como el pago de un salario igual en condiciones iguales y pagar un salario distinto si existen diferencias, tal y como lo establece el artículo 57 de la Constitución Política. Concretamente el informe de la CGR indicó lo siguiente:

“En el estudio se determina, a partir de la revisión de literatura, que existen principios generales hacia los cuales se pueden orientar los esquemas de remuneraciones en el sector público, con el objetivo de contar con recurso humano motivado, efectivo y eficiente. Estos son: pagar igual salario por el mismo trabajo realizado en las mismas condiciones; pagar diferente salario en presencia de diferencias en el trabajo realizado, responsabilidades asignadas y calificaciones requeridas; pagar salarios en el gobierno comparables al de las habilidades equivalentes a las del sector privado; revisar periódica y sistemáticamente los esquemas de remuneración, para garantizar su continua validez.

Al contrastar el esquema remunerativo de los Ministerios de Gobierno respecto de los principios generales orientadores de los esquemas de remuneraciones aplicables al Sector Público, se observa una serie de disparidades asociadas al modelo de salario base más pluses, tanto en el sentido horizontal (hay diferencias salariales que superan los ¢3 millones en un mismo puesto profesional, y los ¢800 mil en un mismo puesto no profesional), como en el sentido vertical (por ejemplo, en diez ministerios el jerarca no recibe el salario máximo pagado en la institución, con diferencias inclusive superiores a los ¢4 millones).

Por otra parte, a partir del análisis estadístico se concluye que las diferencias en el salario total son explicadas en mayor medida por las diferencias en la anualidad. Además, se presentan algunas brechas salariales en los Ministerios de Gobierno respecto al sector privado, principalmente en los puestos jerárquicos los cuales son en promedio inferiores a este sector. Además, algunas leves diferencias en los puestos profesionales, los cuales en los Ministerios son en promedio ligeramente superiores a los del sector privado.

Adicionalmente, la CGR llamó la atención sobre la necesidad de vincular los incentivos a mecanismos de evaluación del desempeño y de su continua revisión:

El estudio realizado plantea la necesidad de revisar los mecanismos de evaluación del desempeño individual y su ligamen al sistema remunerativo, así como la conveniencia de revisar este sistema de forma periódica, de conformidad con las buenas prácticas y principios en que se fundamenta el análisis de los esquemas de compensación en el sector público.

El marco analítico para la gestión del empleo público

Uno de los marcos analíticos más utilizados es el *Sistema Integrado de Gestión del Empleo y los Recursos Humanos* desarrollado por Francisco Longo en el 2002. Este modelo es un referente internacional destinado a servir como marco común para diagnosticar sistemas nacionales de servicio civil. En la Figura 2 se observan los diferentes subsistemas interconectados de recursos humanos, los cuales son siete, que se describen a continuación (Longo, 2002):

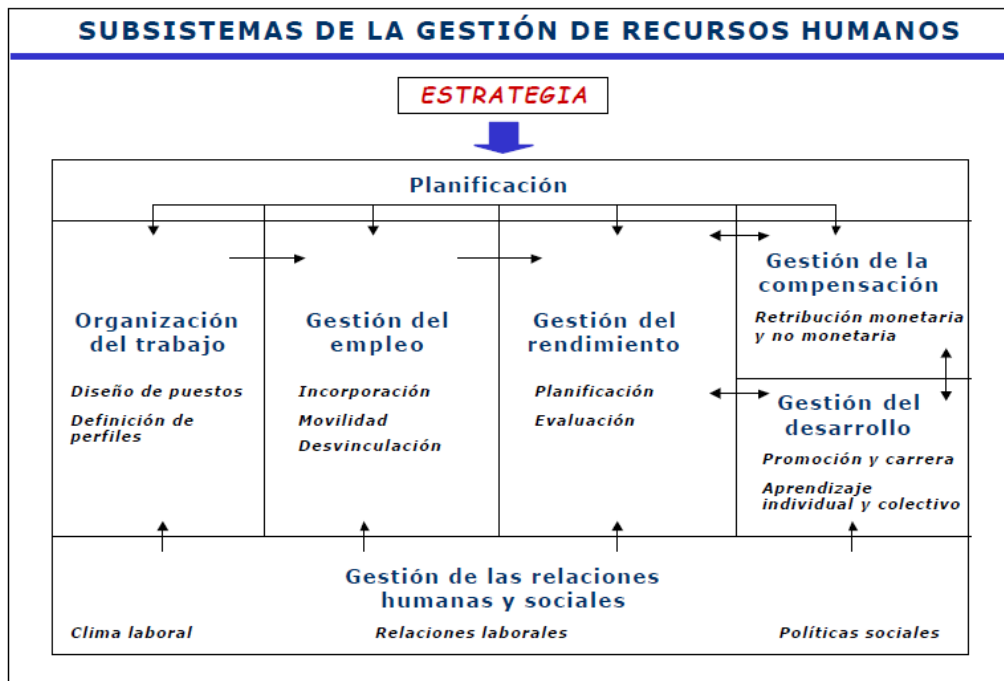
En el primer nivel se encuentra el subsistema de **Planificación** que es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas.

En el nivel intermedio hay cinco subsistemas:

- La **Organización del Trabajo** que constituye los perfiles y las tareas a realizar (funciones).
- La **Gestión del Empleo** que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.
- La **Gestión del Rendimiento** que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas.
- La **Gestión de la Compensación** que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas.
- La **Gestión del Desarrollo** para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas.

El último nivel está conectado con la Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, el cual es transversal a todos los subsistemas .

Figura 2.



Fuente: BID, 2002

Conciliación de la vida laboral y familiar

Las políticas e iniciativas para conciliar las obligaciones laborales con las obligaciones familiares, resultan medulares **necesarias** para fortalecer las condiciones laborales de las personas servidoras públicas y para aumentar **promover** la participación de la mujer en puestos de gerencia y de alta dirección pública. Poder ofrecer flexibilidad a hombres y mujeres para conciliar su vida familiar y laboral, permite fortalecer los lazos familiares así como mejorar la salud mental y física.

Asimismo, las políticas para conciliar las obligaciones laborales con la vida y obligaciones familiares, puede ayudar a fortalecer los procesos de reclutamiento y retención de talento humano en el sector público y contribuir a una mayor productividad, lo que conduce a mejores servicios para las y los habitantes. Por el contrario, los conflictos entre el trabajo y la vida familiar pueden llevar al ausentismo, al estrés, con **altos** costos directos y hasta excesivos para las dependencias públicas.

Por lo que en orden con los postulados del Convenio N°156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referente a Igualdad de Oportunidades y de Trato para Trabajadores con Responsabilidades Familiares, que dispone ir aplicando en políticas y en leyes medidas que permitan la incorporación al empleo de las y los trabajadores con responsabilidades familiares, de modo que dichas responsabilidades no entren en conflicto con sus obligaciones laborales. Y atendiendo recomendaciones emitidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos con el fin de que se resguarde un equilibrio entre la vida laboral y familiar (como otorgar permisos para trabajar a tiempo parcial, siendo una solución temporal para facilitar el cuidado de familiares (niños y niñas, personas con discapacidad y personas adultas mayores), **así como y** empoderar a los hombres para que asuman más responsabilidades relacionadas con la familia y el cuidado, se considera necesario, en respuesta a las necesidades actuales,

proponer una serie de disposiciones para conciliar las responsabilidades laborales y familiares de las personas servidoras públicas.

En resumen el presente proyecto de ley propone:

1. Organizar la gobernanza del empleo público, mediante los siguientes aspectos:
 - a. La clarificación de las funciones de MIDEPLAN en materia de empleo público, en razón de la rectoría recientemente otorgada mediante la ley 9635.
 - b. La creación de un Consejo Técnico Consultivo que será un órgano colegiado, el cual será un ente asesor de MIDEPLAN en la materia de empleo público.
 - c. La creación de un Observatorio del Empleo Público, cuyo objetivo será ser un laboratorio prospectivo y de innovación, en materia de empleo público y políticas públicas.
 - d. La definición de un rol más activo de las oficinas de recursos humanos institucionales, mediante una flexibilización de los procedimientos internos y una mayor desconcentración de los mismos, favoreciendo el buen funcionamiento de las entidades públicas.

2. Establecer postulados y normas generales que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público en los diferentes subsistemas de la gestión de los recursos humanos descritos en la Figura 2:

a. Planificación del Empleo:

Se establece un proceso de planificación del empleo, a partir del cual las dependencias públicas deberán aprobar planes del empleo público institucional de mediano y largo plazo y se crea un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa que permite caracterizar la situación del Empleo Público en Costa Rica.

b. Organización del Trabajo:

El régimen general de empleo público se ordena en ocho subregímenes específicos:

1. 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.
2. Personas Servidoras en Ciencias de la Salud.
3. Personas Servidoras Policiales.
4. 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.
5. Personas Servidoras de las Universidades Públicas.

6. Personas Servidoras con dependencia del Poder Judicial.
7. Personas Servidoras de Confianza.
8. Personas Servidoras del Servicio Exterior.

c. Gestión del Empleo:

Se establecen postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas; la designación de personal directivo aplicando principios de mérito, capacidad, competencias e idoneidad así como la implementación prioritaria de actividades de formación para el desarrollo de las capacidades de liderazgo, gestión e innovación de la alta dirección pública así como causales generales para la desvinculación del cargo, incluyendo separación del cargo por obtener dos evaluaciones consecutivas del 70%, entre otros.

d. Gestión de la Compensación:

Se establecen postulados rectores que orientan la gestión de de la remuneración y el reconocimiento de incentivos monetarios y no monetarios por competitividad, productividad y desempeño.

Adicionalmente, se acogen las recomendaciones de la Contraloría General de la República y la Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económica, las cuales van en la línea de reducir las distorsiones salariales tanto verticales como horizontales, mediante la introducción del salario global para las nuevas personas servidoras públicas, así como aquellas que opten por trasladarse, y para los jefes institucionales.

e. Gestión del Desarrollo:

Se establecen postulados rectores para la formación destinados 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. La formación será diferenciada para la Alta Dirección Pública.

f. Gestión de las Relaciones Laborales:

Se establecen disposiciones para conciliar la vida laboral y familiar en el empleo público.

Por los motivos y razones expuestas, se somete al conocimiento y aprobación de los señores y señoras diputadas, el presente Proyecto de Ley Marco de Empleo Público.

PROYECTO

LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

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.

Artículo 2°.- Alcance.

Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes dependencias 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.
- 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 su órgano adscrito y empresas públicas estatales.
- c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.

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.

Artículo 3°.- Principios rectores

Son principios rectores del Empleo Público:

- a) **Principio de Legalidad:** Las administraciones públicas sólo pueden actuar en la medida en la que se encuentren facultadas para hacerlo por el mismo ordenamiento jurídico y en consecuencia, sólo les es permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado en forma expresa y todo lo que no les esté autorizado, les está

vedado.

- 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 reconocer los derechos laborales que correspondan.
- 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.
- 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.
- e) **Principio del Debido Proceso:** Contenido en el artículo 41 Constitucional, es de estricto acatamiento por las autoridades encargadas de realizar cualquier procedimiento administrativo que tenga por objeto o produzca un resultado sancionador.
- 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.
- g) **Principio de Eficiencia:** Implica obtener los mejores resultados con el uso racional de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros.
- 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 las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras dependencias públicas, sean diferencias consistentes y razonables.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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 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.
- 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.
- o) **Principio de Probidad:** Toda persona servidora pública debe 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) **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.
- q) **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 gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas y sociales.
- r) **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.

- s) **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.
- t) **Supletoriamente los principios de la legislación laboral** así como el principio cristiano de justicia social establecido en el artículo 1° del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política.

Artículo 4°.- Glosario

Para efectos de la presente ley, entiéndase por:

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.

Carrera 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 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.

Competencia: Capacidad de la persona servidora pública para desempeñar las tareas inherentes a un puesto determinado (OIT, 1991). 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.

Concurso de oposición: Procedimiento selectivo en el que participan varias personas como aspirantes a un puesto, demostrando su idoneidad mediante la aplicación de 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.

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.

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.

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.

Gestión del Empleo: Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.

Gestión del Rendimiento: Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas.

Gestión de la Compensación: Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas.

Gestión del Desarrollo: Subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas de las dependencias.

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.

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 concurra y sus competencias.

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 únicamente a aquellas personas servidoras públicas con resultado “Excelente” en la evaluación del desempeño.

MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

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.

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.

Organización del Trabajo: Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las tareas a realizar (funciones).

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.

Persona servidora Pública: Persona que presta 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, 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.

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.

Puesto: Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarios y extraordinarios, asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente de una persona.

Salario: La remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.

Salario Base: Remuneración asignada a cada categoría de puesto.

Salario Compuesto: Salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).

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.

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.

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.

CAPÍTULO II

Gobernanza del Empleo Público

Artículo 5°.- Creación del Sistema General de Empleo Público

Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:

- a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica como ente rector del Sistema General de Empleo Público.
- b) El Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público, que es el órgano colegiado, encargado de brindar asesoría en materia de empleo público.
- c) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.
- d) La Dirección General Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.
- e) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, lineamientos, principios y procedimientos emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público.

Artículo 6°.- Competencias del ente rector.

Son competencias del MIDEPLAN, en su papel de ente rector del Sistema General de Empleo Público, las siguientes:

- a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas y lineamientos generales que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público.
- 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.
- c) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.
- d) Publicar la oferta de empleo público.
- e) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño, en coordinación con cada Subrégimen de Empleo Público.
- 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.
- g) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas y recomendaciones del Observatorio del Empleo Público.
- 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 Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público.

Artículo 7°.- Conformación del Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público.

El Consejo estará conformado por:

- a) Un/a representante del MIDEPLAN, quien lo presidirá.
- b) Un/a representante del Ministerio de Hacienda.
- c) Un/a representante del Ministerio Trabajo y Seguridad Social.
- d) Un/a representante de la Dirección General de Servicio Civil, o su subdirector(a).
- e) Un/a representante del Poder Judicial.
- f) Un/a representante de la Caja Costarricense del Seguro Social.
- g) Un/a representante designado/a por el Consejo Nacional de Rectores.
- 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.

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 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 MIDEPLAN, 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 solicitud de la persona titular del MIDEPLAN.

Artículo 9°.- Observatorio del Empleo Público.

Se creará un Observatorio del Empleo Público, en el MIDEPLAN, 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.

Artículo 10.- Funciones del Observatorio de Empleo Público.

- 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 difusión de datos, con cada Subregimen de Empleo Público.

- 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 éstos, en cada Subregimen de Empleo Público.
- c) 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.
- d) Analizar la situación de igualdad de trato y 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.
- e) Elaborar un informe anual sobre las tendencias presentes y futuras del empleo público en las diversas fases del empleo público.

Artículo 11- Funciones de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las instituciones.

Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2º de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.

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 MIDEPLAN en materia de empleo público.

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.

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 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.

Artículo 12.- Reglamentos autónomos de servicio.

Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio. Los máximos jerarcas serán responsables del cumplimiento de esta disposición.

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.

CAPÍTULO III

Planificación del Empleo Público

Artículo 13. Postulados que orientan la planificación del empleo público.

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.

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 atinentes.

Los planes de empleo público deberán contemplar, las siguientes medidas mínimas:

- a) 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 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 en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público.
- f) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.

Artículo 14. Plataforma Integrada de empleo público:

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.

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.

La Plataforma Integrada de Empleo Público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público.

El MIDEPLAN será quien la administre.

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 2° de la presente de ley.

- 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.
- b) Personas Servidoras en Ciencias de la Salud.
- c) Personas Servidoras Policiales.
- 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.
- e) Personas Servidoras de las Universidades Públicas.
- f) Personas Servidoras con dependencia del Poder Judicial.
- g) Personas Servidoras de Confianza.
- h) Personas Servidoras del Servicio Exterior.

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.

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.

Artículo 16.- Proceso general de organización del trabajo.

El MIDEPLAN 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.

Capítulo V Gestión del Empleo

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.

Artículo 18.- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas.

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 concurrencia, sin perjuicio de lo establecido en las dependencias públicas para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta Ley.
2. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.
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.
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.
5. Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita.
6. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.
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.
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 postulantes y establecer el orden de prelación.
 9. Velar porque se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las dependencias del artículo 2º, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.
 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.

Artículo 19. Oferta de empleo público.

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.
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 empleo público de MIDEPLAN, así como en el sitio electrónico de las dependencias convocantes.

Artículo 20. Personal de la Alta Dirección Pública.

El MIDEPLAN 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.

Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2º de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados:

1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las dependencias públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.
2. La designación del personal directivo 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.

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.
4. El personal directivo 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.

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.

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, 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.

Artículo 23.- Desvinculación del Empleo Público.

Son causas de desvinculación del Empleo Público:

- a) La renuncia a la condición de persona servidora pública.
- b) La jubilación.
- c) La obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación del 70%.
- d) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.
- f) En casos de excepciones muy calificadas por:
 1. Reducción forzosa de servicios o de labores por falta absoluta 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 sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.

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.

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.

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.

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.

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.

Capítulo VI De la Gestión del Desarrollo

Artículo 25.- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:

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 objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.

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.
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.
5. La formación apoyará de manera efectiva los procesos de innovación y cambio cultural.

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.

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.

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 funciones con el objetivo de generar valor público.

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 del talento humano en la función pública.

Artículo 28.- Promoción interna

1. Los mecanismos para promoción interna, deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo.
2. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.
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.

CAPÍTULO VII

Gestión de la Compensación

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:

- a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones.
- b) El salario del Presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.
- 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.
- 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 sitios electrónicos de cada dependencia pública incluida en el artículo 2° de esta ley.
- 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.
- 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.
- g) Se reconocerán incentivos por desempeño y productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos según la normativa vigente.

Artículo 30.- Incentivos por desempeño y productividad.

Existirán dos tipos de incentivos por desempeño y productividad. Los incentivos monetarios y los no monetarios.

- 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 MIDEPLAN emitirá una lista general de incentivos no monetarios de referencia, de la cual las dependencias públicas podrán seleccionar aquellos que le resulten oportunos y convenientes.
- 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.

En la normativa institucional de las dependencias públicas incluidas en el artículo 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 y Política Económica, según lo dispuesto en la Ley 9635.

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 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:

- 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 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.

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.

Capítulo VIII Gestión de las Relaciones Laborales

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.

Artículo 34.- Permiso 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 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.

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.

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.

**CAPÍTULO IX
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;
- d) Los/las Viceministros(as);
- e) Los/las Oficiales Mayores de los Ministerios;
- f) Los/las choferes de los Ministros;
- g) Los/las servidores(as) directamente subordinados(as) a los/las Ministros(as) y Viceministros(as), hasta un número de diez (10).

- h) Los/las directores(as), subdirectores(as) y directores(as) generales de los Ministerios, los de las instituciones adscritas a éstos, los de las desconcentradas; todos ellos dependientes de los/las Ministros(as) o Viceministros(as).
- i) Los cargos que tengan un procedimiento de selección explícito en la Constitución Política.
- j) Los puestos de personas servidoras públicas subalternas que estén considerados de confianza, en virtud de disposiciones normativas y reglamentarias aplicables en cada subrégimen de empleo público.

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.

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 modalidad se regirá por el acuerdo suscrito entre partes, observando plenamente las disposiciones en materia de legislación laboral y acuerdos con los lineamientos generales que emita para tales efectos el MIDEPLAN en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Subregímenes de Empleo Público.

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.

Artículo 40.- Relaciones de servicio temporales o por periodos.

Se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar:

- 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.

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 del Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias.

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 especialidad 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.

CAPÍTULO X DISPOSICIÓN FINAL

Artículo 42.- Disposición Final:

Para cada dependencia pública incluida en el artículo 2° de la presente ley, seguirán siendo de aplicación las leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes, salvo que esta ley establezca disposiciones específicas o mejores condiciones.

CAPÍTULO XI REFORMAS Y DEROGACIONES A DISPOSICIONES LEGALES

Artículo 43.- Reformas.

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

- A)** Se reforma el artículo 12 de la Ley N°2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:

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:

- a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que estuviere ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario;
- 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.

- 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.

B) Se reforman los artículos 14 inciso a), 43 y 190 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N°1581 de 30 de mayo de 1953. Los textos son los siguientes:

Artículo 14.-Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil, conocer:

- a) En segunda instancia de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento sumario administrativo de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.

Artículo 43.-Las personas servidoras públicas sólo 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.

La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los Reglamentos Interiores de Trabajo.

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:

- 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.
- b) 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 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.
- c) Si sólo 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. 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.

- 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.
- 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 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.

Artículo 190.-Son atribuciones del Tribunal conocer:

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.

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°8777 de 7 de octubre de 2009. El texto es el siguiente:

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.

D) Se reforman los artículos 35, 87, 103, 104, 105, 114, 115 y 118 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N°1581 del 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:

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.

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.

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.

Artículo 104.- Las permutas de servidores propiamente docentes podrán ser acordadas entre las partes, 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 sólo podrán ser solicitadas por servidores regulares;
- b) Las permutas que se aprobaren, 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; y
- 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 período 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 quince 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; ésta 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:

- 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.

En la clasificación sucesiva, la ubicación de los grupos docentes se indicará con números en orden descendente, según su rango.

E) Se adiciona un inciso d) al artículo 101 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N°1581 del 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:

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.

DEROGACIONES:

Se derogan los artículos 44, 88, 89, 90, 91, 106, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 151, 153, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161 y 162 del Estatuto del Servicio Civil, Ley 1581 del 30 de mayo de 1953.

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.

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.

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.

Transitorio V.- Sistema Integrado de Empleo Público

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica deberá poner a disposición de las dependencias 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.

Transitorio VI.- Procedimiento de Reclutamiento y selección

El procedimiento de reclutamiento y selección derivado de los artículos 17 y 18 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.

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.

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.

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.

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 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

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.

Transitorio X. Metodología de cálculo del Subregimen de Personas Servidoras Públicos en General (Título I, Título IV del Estatuto del Servicio Civil) y del Subregimen 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:

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 salarial por componentes al sistema de salario global, considerando el equilibrio de las finanzas públicas.
 5. Faculta a las personas servidoras públicas actuales, de acuerdo a 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.

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.

Transitorio XII.- Del nombramiento de personal técnico-docente y administrativo docente del Subregimen de Personas Servidoras del Sistema Educativo.

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 Subregimen 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 del 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 salarial por componentes al sistema de salario global, considerando el equilibrio de las finanzas públicas.
5. Faculta a las personas servidoras públicas actuales, de acuerdo a 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.
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.
7. Reconocer un máximo de 4 lecciones por cada cuarenta y cuatro lecciones académicas contratadas por el personal docente.

Transitorio XV.- Modelo de salario global de Subrégimen de personas servidoras de de la Salud.

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 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 9635 y a este promedio se le aplicará la tasa máxima de descuento del 6% para determinar el importe del salario global.
4. La Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S) 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.
5. Asimismo, la C.C.S.S realizará los estudios de revalorización de puestos de acuerdo con las necesidades institucionales y las demandas en la prestación del servicio.
6. En el marco de un salario global, la C.C.S.S establecerá la regulación interna para asegurar la competitividad del salario global, que establezca los mecanismos de ajuste o actualización.

Transitorio XVI.- Traslado facultativo a salario global en la C.C.S.S

Se faculta a las personas servidoras públicas, activas en la C.C.S.S 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.

Artículo 44.- Rige. Esta ley es de orden público, deroga las que se le opongan y rige doce meses después de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, San José a los 9 días del mes de abril del año dos mil diecinueve.