

MOCIONES 137 DEL EXPEDIENTE 21.336 LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO DÍA 1

Documento Elaborado por Esteban Rojas y Denise Mora de Relaciones Públicas, Prensa y Protocolo		Departamento	
Articulado	Contenido	Proponente	Número de Moción
ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura	Elimina el inciso D refiere a las empresas públicas en competencia	Víctor Morales	12-137
ARTÍCULO 3- Exclusiones	Se excluye del proyecto los entes públicos no estatales y las empresas e instituciones públicas en competencia.	Víctor Morales	15-137
ARTÍCULO 4- Principios rectores	<p>Se modifican las definiciones en varios incisos</p> <p>c) Principio de equidad salarial: La remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables. (Moción 18-137, de la diputada Vega Rodríguez, sesión 28 de 26/01/2021)</p> <p>e) Principio de mérito, capacidad y competencias: La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas. Para garantizar, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia. (Moción 19-137, del diputado Morales Mora, sesión 28 de 26/01/2021)</p> <p>h) Principio de prevalencia del interés general: La gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personas servidoras públicas idóneas en lo técnico y lo moral, objetivo, independiente, imparcial e íntegro, estrictamente, sujeto al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general. (Moción 28-137, de la diputada Vega Rodríguez, sesión 28 de 26/01/2021)</p>	Paola Vega Víctor Morales Paola Vega	18-137 19-137 28-137
ARTÍCULO 5- Definiciones	a) Alta Dirección Pública: Personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tiene a su cargo una o varias de las instancias	Paola Vega	31-137
ARTÍCULO 5- Definiciones	b) Continuidad laboral: Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad	David Gourzong	32-137
	e) f) Gestión del empleo: Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas servidoras públicas, tales como entrada, movimiento y salida	Paola Vega	36-137
	f) g) Gestión del rendimiento: Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas servidoras públicas	Paola Vega	38-137
	g) h) Gestión de la compensación: Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas servidoras públicas	Paola Vega	39-137
ARTÍCULO 5- Definiciones	h) i) Gestión del desarrollo: Subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas servidoras públicas	Paola Vega	41-137
ARTÍCULO 5- Definiciones	i) j) Oposición: La oposición es un proceso selectivo donde varias personas concurren para optar por uno o varios puestos. Consiste en la selección de personal	Paola Vega	44-137
ARTÍCULO 5- Definiciones	o) p) Personal de la gestión pública: Personas servidoras públicas que presten servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un contrato	Paola Vega	47-137
ARTÍCULO 5- Definiciones	q) r) Puesto: Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por la persona servidora pública que debe ser desempeñado	Paola Vega	50-137
ARTÍCULO 6- Rectoría de Empleo Público	<p>Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:</p> <p>1- Rectoría: Toda materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría de la Dirección General Servicio Civil, quién debe establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y lineamientos generales que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia en el empleo público y que gozará de independencia en el ejercicio de su cargo y será dirigida por un Director General.</p> <p>2- Creación del Sistema General de Empleo Público</p> <p>a) Dirección General del Servicio Civil de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto del Servicio y su Reglamento.</p> <p>b) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y órganos bajo el ámbito de aplicación de la presente Ley.</p> <p>c) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.</p> <p>d) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares, y manuales, emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público, según lo indicado por la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.</p> <p>e) Directrices y resoluciones</p>	Luis Fernando Chacón	59-137

ARTÍCULO 7- Competencias de la Dirección	<p>Son competencias de la Dirección General Servicio Civil, las siguientes:</p> <p>a) Preparar, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y planes nacionales de empleo público. Los decretos y directrices serán firmados por el Presidente de la República y el Ministerio de la Presidencia.</p> <p>b) Establecer mecanismos de coordinación con las corporaciones municipales en materia de empleo público, de conformidad con el artículo 6 de la Ley N.º 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998.</p> <p>c) Preparar disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, las cuales serán promulgadas por el presidente de la República y el Ministerio de la Presidencia.</p> <p>d) Asesorar a las entidades y órganos incluidos, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones que se emitan en el marco de la rectoría en empleo público y la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.</p>	Luis Fernando Chacón	59-137
ARTÍCULO 7- Competencias de la Dirección	<p>e) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.</p> <p>f) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.</p> <p>g) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño.</p> <p>h) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.</p> <p>i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.</p> <p>j) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y órganos para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recopilación y difusión de datos.</p> <p>k) Preparar una estrategia coherente e integral para el aprendizaje y el desarrollo en todo el servicio público, estableciendo cómo se desarrollará la capacidad a largo plazo para estándares de dirección y competencia profesional más altos y proporcionando orientación a las instituciones públicas sobre cómo planificar y aplicar las actividades dentro de la estrategia.</p> <p>l) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y especifica el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas.</p> <p>m) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional, así como la vinculación con la actividad sustantiva, se debería reservar para que sean realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas. Además, analizar los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser externalizados y las condiciones de prestación de estos.</p> <p>n) Prospectar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.</p> <p>o) Analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación, a efectos de determinar si estos cumplen o no su cometido.</p> <p>p) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.</p>	Luis Fernando Chacón	59-137

ARTÍCULO NUEVO (8)- Director de la Dirección General Servicio Civil	<p>El Director General de la Dirección General Servicio Civil será nombrado por la Asamblea Legislativa por períodos de cuatro años, dos años después de haberse iniciado el respectivo período presidencial y podrá ser reelecto por un período más.</p> <p>La Asamblea Legislativa por medio de la Comisión Permanente Especial de Nombramientos, analizará los atestados de las personas que opten por el puesto de Director General de la Dirección General Servicio Civil de conformidad con lo que prescriba el Reglamento de la Asamblea Legislativa.</p> <p>Para ser nombrado el Director General de la Dirección General Servicio Civil deberá reunir al menos los siguientes requisitos:</p> <p>a) Ser costarricense, mayor de treinta y cinco años y ciudadano en ejercicio.</p> <p>b) Tener experiencia comprobada de al menos siete años en puestos de alta dirección pública.</p> <p>c) Tener capacidad técnica para el cargo, que incluya conocimientos sobre sistemas de administración de personal.</p> <p>d) No haber sido penado por la comisión de delito o por infracción a la presente ley y a sus reglamentos.</p> <p>e) No desempeñar puesto público de elección popular ni ser candidato para ocuparlo.</p> <p>f) No desempeñar o haber desempeñado, en los seis meses anteriores a su nombramiento, cargo o militancia en partidos políticos.</p> <p>g) No estar declarado en insolvencia o quiebra; y</p> <p>h) Ser profesional con el grado académico de licenciatura como mínimo.</p> <p>Se corrige la numeración de los ítems i a m.</p> <p>El cargo de Director General de la Dirección General Servicio Civil es incompatible con cualquier otro cargo, público o privado, que no sea docencia o la investigación universitaria.</p>	De varios diputados	80-137
ARTÍCULO (9) 8- Funciones de las administraciones públicas	<p>a) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2 de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.</p> <p>Asimismo, aplicarán y ejecutarán, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que la Dirección General del Servicio Civil remita a la respectiva institución.</p> <p>b) 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, seguirán coordinando con tales oficinas y desempeñando las funciones que han venido realizando.</p>	David Gourzong	76-137
ARTÍCULO (10) 9- Reglamentos autónomos	Las dependencias públicas deberán contar con su reglamento autónomo de servicio o su equivalente normativo para regular las condiciones de trabajo.	Carlos Avendaño	83-137
ARTÍCULO 11(40)- Postulados que orientan	1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas como de sus características.	Paola Vega	85-137
	3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño.	Paola Vega	85-137
	4) Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño.	Paola Vega	85-137
ARTÍCULO 12 (44)-Plataforma integrada de empleo público	<p>La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado por la Dirección General Servicio Civil, que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras públicas. Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses, en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas. La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público, y llevará registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación. La información respectiva será alimentada en la Plataforma, inmediatamente, después de la firmeza de la sanción. Por vía reglamentaria serán establecidos los plazos de inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y, demás aspectos, requeridos para la operatividad del registro. En todo momento la información que contiene la plataforma integrada de empleo público deberá respetar lo dispuesto en la Ley N.º 8968, Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, de 7 de julio de 2011.</p>	Jonathan Prendas	95-137
ARTÍCULO 14 (13)- Del reclutamiento y selección	<p>El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual la Dirección General del Servicio Civil emitirá, con absoluto apego a la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, según la respectiva familia de puestos. En los procesos de reclutamiento y selección, no podrá elegirse a un postulante que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones: a) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con la jefatura inmediata ni con las personas superiores inmediatas de esta en la respectiva dependencia.</p>	Paola Vega	106-137

ARTÍCULO 15 (14)- Postulados rectores q	Nuevo inciso b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine, en cualquiera de sus manifestaciones, a alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles.	De varios diputados	109-137
ARTÍCULO 15 (14)- Postulados rectores q	d) Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de la	Paola Vega	111-137
ARTÍCULO 15 (14)- Postulados rectores q	e) Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita	Paola Vega	112-137
ARTÍCULO 15 (14)- Postulados rectores q	g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de p	Paola Vega	113-137
ARTÍCULO 16 (15)- Oferta de empleo públ	Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personas servidoras públicas 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.	Paola Vega	117-137
ARTÍCULO 16 (15)- Oferta de empleo públ	La oferta de empleo público de la Administración Pública que se aprobará por las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de	David Gourzong	116-137
ARTÍCULO 17 (16)- Personal de la alta dire	La Dirección General del Servicio Civil emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resolucio	David Gourzong	119-137
ARTÍCULO 20 (19)- Cese del empleo públ	e) f) En casos de excepciones muy calificadas por: 1) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta de fondos; y 2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al cincuenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.	Pablo Heriberto Abarca	134-137
ARTÍCULO 21 (20)- Procedimiento de des	Las personas servidoras públicas podrán ser destituidas de sus puestos, previo procedimiento administrativo, según la normativa que les resulte aplicable, si incurrieren en las causales que ameriten tal sanción según los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, o en actos que impliquen infracciones graves o gravísimas a las leyes, reglamentos, reglamentos autónomos de servicio o interiores de trabajo aplicables en cada familia de puestos. 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 entidades y órganos incluidos deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato. Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:	Varios diputados	142-137
ARTÍCULO 21 (20)- Procedimiento de des	a) En todas las dependencias bajo el ámbito de aplicación de esta Ley se aplicará un único procedimiento administrativo especial de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. La investigación preliminar, en los casos en que se requiera, no dará inicio al procedimiento indicado en el párrafo anterior, no obstante, la misma deberá de iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el/la jerarca tuvo conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si iniciada la mencionada investigación preliminar la misma permanece paralizada por culpa de la Administración. Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento sumario de despido dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso. b) Recibida por parte del jerarca institucional queja o denuncia o informado de presunta falta que, en su criterio amerite el inicio de un procedimiento de despido éste nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona servidora pública por un término de 10 días, que notificará personalmente, por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor. Dentro del plazo indicado la persona servidora pública deberá de presentar por escrito sus descargos y ofrecer las pruebas documentales, testimoniales o de cualquier otra índole en abono de los mismos, así como las excepciones o incidentes que considere oportunos. c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad con los cargos que se le atribuyen, el jerarca institucional dictará la resolución de despido sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por el órgano director del proceso o haber estado impedido por justa causa para oponerse.	Varios diputados	142-137

<p>ARTÍCULO 21 (29)- Procedimiento de des</p>	<p>d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona servidora pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el jerarca institucional podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado (a) o persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia en firme con pena privativa de libertad.</p> <p>e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, el órgano director del proceso, resolverá las excepciones previas que se hayan presentado, levantará la información que proceda, a cuyo efecto podrá dictar el secreto de la misma; dará intervención a las partes, evacuará las pruebas que se hayan ofrecido y las demás que juzgue necesario y dará a las partes audiencia por cinco días hábiles para emitir conclusiones. Después de vencido el plazo de 10 días para oponerse al traslado de cargos y hasta el vencimiento del plazo para dictar conclusiones, la persona servidora pública podrá interponer excepciones, pero éstas, aún y cuando fueren previas, se resolverán junto con las excepciones de fondo con el dictado de la resolución final.</p> <p>f) Si la persona servidora pública incurriere en nueva causal de despido durante el período de instrucción, se acumularán los cargos en el expediente en trámite y se procederá conforme a lo establecido en este capítulo.</p>		
<p>ARTÍCULO 21 (29)- Procedimiento de des</p>	<p>g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los 10 días otorgado para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva.</p> <p>h) El/la jerarca institucional resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito y ordenará el archivo del expediente en este último supuesto. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.</p> <p>i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio, en un plazo de cinco días contados a partir del día siguiente en que fuese notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución quien resolverá el recurso de revocatoria. El recurso de apelación será resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo correspondiente donde conste la resolución de sanción así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.</p> <p>j) Los casos no previstos en el presente procedimiento, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este procedimiento, se resolverán aplicando supletoriamente, según el siguiente orden: la Ley General de la Administración Pública, las normas del derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil, los principios y leyes del derecho común, la equidad, las costumbres y los usos locales.</p>	<p>Varios diputados</p>	<p>142-137</p>

<p>NUEVO ARTÍCULO 22 (21)- De la fase rec</p>	<p>Contra la resolución de despido emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria y/o el recurso de apelación en subsidio, los cuales se resolverán con arreglo a las siguientes disposiciones:</p> <p>a) Si vencido el plazo de cinco días indicados anteriormente no se recurriere la resolución, ésta quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.</p> <p>b) Si solo se interpuso recurso de revocatoria lo resuelto por el/la jerarca será definitivo, la resolución quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.</p> <p>c) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria. El recurso de apelación se concederá en ambos efectos para ante el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.</p> <p>d) Si únicamente se interpuso el recurso de apelación, el/la jerarca remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamenta dicha resolución.</p> <p>La resolución que adopte el Tribunal de Servicio Civil en alzada será definitiva, la resolución quedará en firme y agotará la vía administrativa. Dicho fallo es vinculante para el/la jerarca institucional.</p> <p>Autorizado el despido por resolución firme, el/la jerarca institucional tendrá un plazo de caducidad de un mes, contado a partir de la notificación de dicha resolución, para hacerlo efectivo. Para la ejecución del despido por parte del/la jerarca no se requiere de acuerdo adicional, basta la comunicación del cese de su condición de funcionaria a la persona servidora, con base en la resolución firme dictada.</p> <p>Si el Tribunal de Servicio Civil revocare la sentencia dictada por el/la jerarca institucional, dictará en el mismo acto nuevo fallo y resolverá si procede la restitución del empleado en su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos.</p> <p>En caso de que el Tribunal de Servicio Civil considere que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, podrá ordenar una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes.</p>	<p>Varios diputados</p>	<p>142-137</p>
<p>ARTÍCULO 23 (21)- Postulados rectores q</p>	<p>Nuevo g) Los servidores públicos podrán informar a la administración por medio de una declaración jurada, sobre su derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.</p>	<p>varios diputados</p>	<p>145-137</p>
<p>ARTÍCULO 24 (22)- Capacitación de la alta</p>	<p>El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada para reforzar las competencias y conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor. También deberán recibir capacitación en materia de Derechos Humanos, especialmente relacionada con las personas en condición de vulnerabilidad.</p>	<p>Paola Vega</p>	<p>148-137</p>
<p>ARTÍCULO 24 (22)- Capacitación de la alta</p>	<p>La Dirección General del Servicio Civil, según lo permitido por la Ley N.º6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1976</p>	<p>Carlos Avendaño</p>	<p>149-137</p>
<p>ARTÍCULO 24 (22)- Capacitación de la alta</p>	<p>El Cecades, será responsable de potenciar las competencias de la alta dirección pública en el ejercicio de sus funciones con el objetivo de ger</p>	<p>David Gourzon</p>	<p>146-137</p>
<p>ARTÍCULO 23- Carrera administrativa</p>	<p>Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública.</p> <p>Las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Serán consideradas para los ascensos, las promociones, las capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinada por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.</p>	<p>Víctor Morales</p>	<p>152-137</p>
<p>ARTÍCULO 26 (24)- Promoción interna y ex</p>	<p>a) Los mecanismos para promoción interna y externa, deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo) La promoción interna y externa se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.</p> <p>c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas, serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.</p>	<p>Yorleny León</p>	<p>154-137</p>
<p>ARTÍCULO 28 (26)- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño</p>	<p>La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales. Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.</p> <p>Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá la Dirección General del Servicio Civil, con el objetivo de homogeneizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.</p>	<p>Yorleny León</p>	<p>161-137</p>

ARTÍCULO 29 (27)- Criterios para la evaluación	<p>Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.</p> <p>Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.</p>	David Gourzong	162-137
ARTÍCULO 30 (29)- Postulados rectores	e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, dicha decisión deberá tomarse de manera fundamentada en criterios técnicos de carácter económico.	Víctor Morales	173-137
ARTÍCULO 32 (31)- Grados dentro de las familias laborales	<p>Cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. La Dirección General del Servicio Civil definirá el número de grados requeridos dentro de cada familia laboral, así como sus características, como respuesta a una evaluación de todos los puestos dentro de la familia laboral. Esta evaluación se realizará de acuerdo con una metodología de evaluación de puestos de trabajo.</p> <p>Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración.</p> <p>La progresión de los puntos de remuneración dentro de los grados de cada entidad pública empleadora considerará las directrices anuales emitidas por la Dirección General del Servicio Civil. La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.</p>	David Gourzong	188-137
ARTÍCULO 33 (32)- Clasificación de puestos	<p>Todos los puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado preparado en un formato especificado por la Dirección General del Servicio Civil, con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.</p> <p>Todas las instituciones del sector público facilitarán la información a la Dirección General del Servicio Civil y enviarán las descripciones para todos los puestos de trabajo y sobre el formato en el que definirá el órgano rector.</p> <p>Las descripciones de los puestos de trabajo reflejarán los deberes realmente desempeñados, la descripción del puesto, certificada por cada entidad se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.</p> <p>Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, la Dirección General del Servicio Civil lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.</p>	Carlos Avendaño	192-137
ARTÍCULO 34 (33)- Columna salarial global	<p>A partir de la metodología de valoración del trabajo para el servicio público, la Dirección General Servicio Civil en conjunto con el Mideplan y la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria elaborará una columna salarial global. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.</p> <p>Los grados en cada una de las familias laborales se asignarán a uno o más puntos de remuneración en la columna salarial global. Los puntos de remuneración a los que se asigna cada grado se determinarán por referencia a</p> <ol style="list-style-type: none"> La valoración de los factores del trabajo. Las necesidades profesionales de cada familia laboral. Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya igual salario por igual trabajo en todas las familias de empleo. 	Luis Fernando Chacón	59-137
ARTÍCULO 36 (35)- Política de remuneración	<p>La Dirección General Servicio Civil, Mideplan y el Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una declaración anual de la política de remuneración que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> El estado de los fondos públicos disponibles. La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes, como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones. Observaciones de las organizaciones de la sociedad civil. La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas. <p>La política de remuneración propondrá el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global. Durante el primer año en que opere la columna salarial, se asignará a cada punto de remuneración un valor financiero inicial. En los años siguientes, los valores financieros solo variarán en un porcentaje determinado, de manera que se guarde coherencia en toda la columna salarial.</p>	Luis Fernando Chacón	59-137
ARTÍCULO 37 (36)- Salario global de altas	El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Dirección General del Servicio Civil con el criterio vinculante de la Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos	Luis Fernando Chacón	59-137

ARTÍCULO 38 (37)- Tope de vacaciones	<p>Ninguna dependencia pública incluida en el artículo 2 de la presente ley, podrá realizar negociaciones o reformar sus reglamentos autónomos de servicio y demás normativa interna con el fin de que las personas servidoras públicas, al cabo de cinco o más años de servicio público, obtengan un derecho a vacaciones anuales superior a veinte días hábiles, así mismo, las personas servidoras públicas no podrán acumular más de dos periodos de vacaciones.</p> <p>El periodo de receso de medio año y el lapso comprendido entre el cierre de un curso y la apertura del próximo, se tendrá como vacación para el personal docente y técnico-docente de centros educativos. Se exceptúa de la disposición anterior, las convocatorias que realice el director o directora del centro educativo con motivo de las labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración de actos de clausura, la aplicación de pruebas de ampliación o figuras afines y toda aquella labor que resulte necesaria para el correcto desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil.</p> <p>El personal administrativo-docente de centros educativos, gozará de los mismos periodos de vacaciones otorgados al personal docente y técnico docente de centros educativos. Se exceptúa de la disposición anterior todas aquellas labores, cuya ejecución deba realizarse en periodos de vacaciones, que correspondan a las funciones de representante patronal del director o directora, las labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración de actos de clausura, la aplicación de pruebas de ampliación o figuras afines y toda aquella labor que resulte necesaria para el correcto desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil.</p> <p>El director o directora de cada centro educativo asignará los trabajos que habrán de cumplir los funcionarios comprendidos en el título I del Estatuto de Servicio Civil que laboran en centros educativos, durante los periodos de vacaciones indicados en este artículo.</p> <p>Ante situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, que impliquen la interrupción del curso lectivo y una afectación directa al proceso educativo de la población estudiantil, el Ministerio de Educación Pública, mediante resolución razonada, se encuentra facultado para reducir hasta un mínimo de un mes las vacaciones del personal docente y cambiar la fecha del periodo de receso de medio año, que podrá otorgar en cualquier mes del año, para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio educativo.</p> <p>El resto del personal del Ministerio de Educación regulado por el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil, deberá ajustar su periodo de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de 20 días anuales, establecido en el párrafo primero de este artículo.</p>	Victor Morales	218-137
--------------------------------------	---	----------------	----------------

<p>Artículo 43- Procedimiento de despido de l</p>	<p>Las personas servidoras públicas solo podrán ser removidas de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, si obtuvieran dos evaluaciones de desempeño consecutivas inferiores a una calificación de 70% o realizara actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de su reglamento, de las leyes o de los reglamentos interiores de trabajo respectivos, previo procedimiento especial administrativo que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.</p> <p>La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los reglamentos interiores de trabajo.</p> <p>Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:</p> <p>a) En todas las dependencias bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil se aplicará un único procedimiento administrativo especial de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación.</p> <p>La investigación preliminar, en los casos en que se requiera, no dará inicio al procedimiento indicado en el párrafo anterior, no obstante, la misma deberá de iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el/la jerarca tuvo conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si iniciada la mencionada investigación preliminar la misma permanece paralizada por culpa de la Administración.</p> <p>Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento sumario de despido dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso.</p> <p>b) Recibida por parte del jerarca institucional queja o denuncia o informado de presunta falta que, en su criterio amerite el inicio de un procedimiento de despido éste nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona servidora pública por un término de 10 días, que notificará personalmente, por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor. Dentro del plazo indicado la persona servidora pública deberá de presentar por escrito sus descargos y ofrecer las pruebas documentales, testimoniales o de cualquier otra índole en abono de los mismos, así como las excepciones o incidentes que considere oportunos.</p> <p>c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad con los cargos que se le atribuyen, el jerarca institucional dictará la resolución de despido sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por el órgano director del proceso o haber estado impedido por justa causa para oponerse.</p> <p>d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona servidora pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el jerarca institucional podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado(a) o persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia en firme con pena privativa de libertad.</p> <p>e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, el órgano director del proceso, resolverá las excepciones previas que se hayan presentado, levantará la información que proceda, a cuyo efecto podrá dictar el secreto de la misma; dará intervención a las partes, evacuará las pruebas que se hayan ofrecido y las demás que juzgue necesario y dará a las partes audiencia por cinco días hábiles para emitir conclusiones. Después de vencido el plazo de 10 días para oponerse al traslado de cargos y hasta el vencimiento del plazo para dictar conclusiones, la persona servidora pública podrá interponer excepciones, pero éstas, aún y cuando fueren previas, se resolverán junto con las excepciones de fondo con el dictado de la resolución final.</p> <p>f) Si la persona servidora pública incurriere en nueva causal de despido durante el período de instrucción, se acumularán los cargos en el expediente en trámite y se procederá conforme a lo establecido en este capítulo.</p> <p>g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los 10 días otorgado para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva.</p> <p>h) El/la jerarca institucional resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito y ordenará el archivo del expediente en este último supuesto. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.</p> <p>i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio, en un plazo de cinco días contados a partir del día siguiente en que fuese notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución quien resolverá el recurso de revocatoria. El recurso de apelación será resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo correspondiente donde conste la resolución de sanción, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.</p> <p>j) Los casos no previstos en el presente procedimiento, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este procedimiento, se resolverán aplicando supletoriamente, según el siguiente orden: la Ley General de la Administración Pública, las normas del derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil, los principios y leyes del derecho común, la equidad, las costumbres y los usos locales.</p>	<p>Erwen Masís</p>	<p>248-137</p>
---	---	--------------------	----------------

Artículo 44- De la fase recursiva	<p>Contra la resolución de despido emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria y/o el recurso de apelación en subsidio, los cuales se resolverán con arreglo a las siguientes disposiciones:</p> <p>a) Si vencido el plazo de cinco días indicados anteriormente no se recurriere la resolución, ésta quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.</p> <p>b) Si solo se interpuso recurso de revocatoria lo resuelto por el/la jerarca será definitivo, la resolución quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.</p> <p>c) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria. El recurso de apelación se concederá en ambos efectos para ante el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.</p> <p>d) Si únicamente se interpuso el recurso de apelación, el/la jerarca remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamenta dicha resolución.</p> <p>La resolución que adopte el Tribunal de Servicio Civil en alzada será definitiva, la resolución quedará en firme y agotará la vía administrativa. Dicho fallo es vinculante para el/la jerarca institucional autorizado el despido por resolución firme, el/la jerarca institucional tendrá un plazo de caducidad de un mes, contado a partir de la notificación de dicha resolución, para hacerlo efectivo. Para la ejecución del despido por parte del/la jerarca no se requiere de acuerdo adicional, basta la comunicación del cese de su condición de funcionaria a la persona servidora, con base en la resolución firme dictada.</p> <p>Si el Tribunal de Servicio Civil revocare la sentencia dictada por el/la jerarca institucional, dictará en el mismo acto nuevo fallo y resolverá si procede la restitución del empleado en su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos.</p> <p>En caso de que el Tribunal de Servicio Civil considere que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, podrá ordenar una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes.</p>	Erwen Masís	248-137
Artículo 44- De la fase recursiva	<p>Artículo 74- Vertido el fallo por el Tribunal de la Carrera Docente, éste lo comunicará al director de Personal para su ejecución o lo enviará a conocimiento del Ministro de Educación Pública, para los efectos del artículo 62.</p> <p>El Ministro deberá disponer lo conducente en el término de un mes a partir del recibo del fallo del Tribunal de la Carrera Docente, plazo en que prescribe la acción.</p>	Erwen Masís	248-137
Artículo 44- De la fase recursiva	<p>Artículo 75- Cumplidos los trámites estipulados en los artículos anteriores, se tendrá el expediente debidamente instruido, el ministro, salvo que estimare procedente la conmutación prevista en el artículo 62, resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito, en cuyo caso ordenará el archivo del expediente. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.</p> <p>La resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario hasta por un mes, únicamente tendrá recurso de revocatoria.</p> <p>La resolución de despido emitida por el Ministro de Educación Pública contra una persona servidora docente tendrá los recursos de revocatoria y/o de apelación en subsidio, en los términos previstos en la reforma al artículo 44 del Estatuto de Servicio Civil que plantea el artículo 43 punto B) de la presente ley.</p>	Erwen Masís	248-137
Artículo 44- De la fase recursiva	<p>Artículo 182- Habrá un Tribunal de Servicio Civil, con sede en San José y competencia en todo el territorio nacional, integrado por tres miembros propietarios y tres suplentes, de nombramiento del Consejo de Gobierno. Para ser miembro del Tribunal se requiere:</p> <p>a) Ser costarricense, mayor de treinta años y ciudadano en ejercicio;</p> <p>b) Ser profesional en Derecho con grado mínimo de Licenciado;</p> <p>c) Tener experiencia en cargos administrativos y de responsabilidad;</p> <p>d) Tener capacidad técnica para el cargo;</p> <p>e) No haber sido penado por la comisión de delito o por infracción a la presente ley y a sus reglamentos;</p> <p>f) No desempeñar puesto público de elección popular ni ser candidato para ocuparlo</p> <p>g) No desempeñar o haber desempeñado, en los seis meses anteriores a su nombramiento, cargo de dirección ejecutiva en partidos políticos;</p> <p>h) No estar declarado en insolvencia o quiebra.</p>	Erwen Masís	248-137
Artículo 44- De la fase recursiva	Artículo 183- Los miembros del Tribunal de Servicio Civil durarán en sus cargos seis años y podrán ser reelectos por un máximo de dos períodos	Erwen Masís	248-137

Artículo 44- De la fase recursiva	<p>Artículo 185- El Tribunal de Servicio Civil será un órgano de desconcentración máxima de la Presidencia de la República con independencia administrativa, funcional y de criterio en el desempeño de sus atribuciones, así como de la atribución de darse su propio reglamento interior y de hacer los nombramientos y renovaciones de su personal, con sujeción al Régimen de Servicio Civil. Los fallos del Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento obligatorio.</p> <p>Cada año el Tribunal elaborará un presupuesto para cubrir sus gastos administrativos y de recurso humano. Dicho presupuesto será cubierto por la Presidencia de la República.</p>	Erwen Masís	248-137
Artículo 44- De la fase recursiva	<p>Artículo 186- Los miembros del Tribunal laborarán a tiempo completo y su retribución será equivalente al sueldo de los Tribunales Superiores del Poder Judicial. Deberán de ser personas que, por sus antecedentes, títulos profesionales y reconocida competencia en la materia sean garantía de imparcialidad y acierto en el desempeño de sus funciones. Cada dos años el tribunal elegirá de su seno un presidente, quien ejercerá su representación legal, un vicepresidente y un secretario. Un Reglamento Autónomo de Organización y Servicios regulará su funcionamiento y la forma en que se realice la reposición de los miembros propietarios por parte de los suplentes.</p>	Erwen Masís	248-137
Artículo 44- De la fase recursiva	<p>Artículo 188- El Tribunal sesionará para dictar resoluciones sobre los casos sometidos a su conocimiento al menos dos veces por semana. El Reglamento Autónomo de Organización y Servicios fijará los días para las votaciones y establecerá plazos a los Miembros del Tribunal para el estudio de los expedientes y para dictar los fallos.</p>	Erwen Masís	248-137
Artículo 44- De la fase recursiva	<p>Artículo 190- Son atribuciones del Tribunal conocer:</p> <p>a) En alzada, de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.</p>	Erwen Masís	248-137

MOCIONES 137 DEL EXPEDIENTE 21.336 LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO DÍA 2

Documento Elaborado por Esteban Rojas y Denise Mora
Departamento de Relaciones Públicas, Prensa y Protocolo

Articulado	Contenido	Proponente	Número de Moción
ARTÍCULO 1- Objetivo	Esta moción agrega un tercer párrafo al artículo 1 del proyecto para que quede establecido que a igual trabajo idénticas condicione de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario. Que le procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.	Franggi Nicolás	5-137
ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura	Esta moción modifica el artículo 2 del proyecto haciéndole pequeños cambios de forma, manteniendo texto.	Paola Vega	6-137
ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura	Con esta moción se modifica el inciso a) del artículo 2 del proyecto que se refiere a la aplicación de la ley donde estable a cuáles entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único les cubra la nueva normativa. En adelante este artículo dirá: Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones, *sin perjuicio del principio de separación de poderes establecido por la Constitución Política*.	Victor Morales y Luis Fdo. Chacón	9-137
ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura	Esta moción incluye las ligas de Municipalidades en el ámbito de aplicación de la nueva normativa, el artículo 2 en su inciso c) se leería de la siguiente forma: El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, *las ligas de Municipalidades* y los concejos municipales de distrito.	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	17-137
ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura	Esta moción incluye las empresas de las Municipalidades en la nueva legislación, específicamente en artículo 2 inciso c) se leería de la siguiente forma: El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de Municipalidades, los concejos municipales de distrito y *sus empresas*.	Karine Niño	18-137
ARTÍCULO 3- Exclusiones	Agrega un nuevo párrafo en el capítulo tres del proyecto en lo relativo a exclusiones y deja claro que en los demás aspectos relativos a la materia de empleo público quienes queden excluidos de la presente ley deberán registrarse por la legislación aplicable, así como por la normativa interna con la que cuenten; las cuales deberán ser de acceso público en Plataforma Integrada de Empleo, asimismo deberán respetar los principios constitucionales de razonabilidad, proporcionalidad legalidad y legalidad presupuestaria.	Pablo Abarca, Aracelly Salas, Rodolfo Peña	28-137
ARTÍCULO 3- Exclusiones	Reforma el inciso b) de artículo 3 y le aplica a las empresas públicas en competencia lo relativo a la negociación colectiva de esta ley	Victor Morales y otros diputados de Gob. y Adm.	32-137
ARTÍCULO 3- Exclusiones	Agrega nuevo inciso en el artículo 3 para que se excluya de la aplicación de esta ley al Benemérito Cuerpo de Bomberos	Jorge Fonseca	43-137
ARTÍCULO 4- Principios rectores	Con esta moción se modifica el inciso f) del artículo 4 y adiciona los artículos 39, 40 y 41 del proyecto para que no haya nuevas erogaciones que afecten el Presupuesto Nacional. En ella se establece que dentro de las negociaciones de convenciones colectivas no se puedan incluir nuevos pluses salariales, compensaciones o incentivos a los trabajadores del sector público. Según el cambio avalado por los legisladores, no se podrán generar nuevas obligaciones, derechos o variar condiciones laborales.	Varios diputados C. Gob. y Administración.	56-137
ARTÍCULO 4- Principios rectores	Modifica el inciso a) del artículo 4 y agrega la inhabilitación por plazo de 6 meses a 2 años a aquellos funcionarios que hayan sido despedidos sin responsabilidad patronal, con esto dichas personas no podrán ser contratadas por ninguna institución del Estado por dicho plazo.	Xiomara Rodríguez y Carlos Avendaño	57-137
ARTÍCULO 4- Principios rectores	Esta moción modifica el artículo 4 en su inciso c) que se refiere a la remuneración de las personas servidoras públicas para que se respete el principio de igual función, igual salario.	Franggi Nicolás	58-137
ARTÍCULO 4- Principios rectores	La moción aprobada modifica el inciso f) del artículo 4 y agrega en este mismo numeral un inciso i) que habla del principio de participación ciudadana como parte de los fundamentos de la nueva normativa. En lo relativo al inciso f) la modificación aprobada habla de que la negociación de las convenciones colectivas corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras y agrega que dicha negociación debe hacerse basada en el Convenio N98 de la OIT ratificado en la ley 2561.	Karine Niño	61-137
ARTÍCULO 4- Principios rectores	Esta moción mejora la redacción del principio de prevalencia del interés general establecido en la iniciativa. El inciso h) del artículo 4 fue el modificado con en esta ocasión.	Varios diputados C. Gob. y Administración.	64-137
ARTÍCULO 5- Definiciones	En esta moción se hace una precisión en la definición de personal de la gestión pública, modificando así el inciso o) del artículo 5 del proyecto.	Varios diputados C. Gob. y Adm.	73-137
ARTÍCULO 5- Definiciones	Con esta moción se agrega un inciso u) al artículo 5 del proyecto y se establece la definición de valoración de mérito de las personas servidoras públicas.	Jorge Fonseca	76-137
ARTÍCULO 6- Rectoría de Empleo Público	Devuelve la rectoría en materia de empleo público al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y le deja la tarea al Servicio Civil de dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y lineamientos generales que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia en el empleo público. Con esta moción se modifican los artículos 6,7,8, 9, 11, 13, 15, 16, 26, 27, 30, 32, 33, 35 y 36 y los transitorios II, IV, XIV del proyecto	Luis Fernando Chacón	82-137
ARTÍCULO 6- Rectoría de Empleo Público	Las mociones #89, 90 y 91 son idénticas. En detalle dichas moción agregan un inciso f) al artículo 6 del proyecto y buscan que se respete la autonomía universitaria conforme a los artículos 84,85 y 87 de la Constitución Política.	Varios diputados y diputadas	89-137
ARTÍCULO 6- Rectoría de Empleo Público	Las mociones #89, 90 y 91 son idénticas. En detalle dichas moción agregan un inciso f) al artículo 6 del proyecto y buscan que se respete la autonomía universitaria conforme a los artículos 84,85 y 87 de la Constitución Política.	Varios diputados y diputadas	90-137
ARTÍCULO 6- Rectoría de Empleo Público	Las mociones #89, 90 y 91 son idénticas. En detalle dichas moción agregan un inciso f) al artículo 6 del proyecto y buscan que se respete la autonomía universitaria conforme a los artículos 84,85 y 87 de la Constitución Política.	Karine Niño	91-137
ARTÍCULO 6- Rectoría de Empleo Público	La moción 92 agrega, mediante un nuevo inciso en el artículo 6, la carrera administrativa municipal al proyecto.	David Gourzong	92-137
ARTÍCULO 6- Rectoría de Empleo Público	Agrega nuevo inciso, precisa relaciones de empleo de personas docentes y académicas	Varios diputados y diputadas	93-137
ARTÍCULO 7- Competencias de la Dirección	Modifica el artículo 7 del proyecto específicamente en su inciso b) y agrega mecanismos de discusión, participación y concertación con municipalidades y universidades.	Varios diputados C. Gob. y Adm.	104-137
ARTÍCULO 7- Competencias de la Dirección	Esta moción agrega un inciso nuevo al artículo 7 del proyecto que se refiere a las competencias de la Dirección General Servicio Civil. Este nuevo inciso establece que será competencia de esa entidad coordinar las mesas de trabajo periódicas con representantes de las diferentes familias de puestos establecidas en el artículo 13 con el objetivo de analizar las oportunidades de mejora con respecto a sus necesidades concretas.	Varios diputados C. Gob. y Adm.	113-137

ARTÍCULO 8- Director de la Dirección General Servicio Civil	Con esta moción se modifica todo el artículo 8 del proyecto y se delimita que el director general del Servicio Civil será nombrado por el Consejo de Gobierno por un periodo de seis años. Además, la Asamblea Legislativa podrá objetar dicho nombramiento en un plazo de 30 días, de no ser así la persona quedaría ratificada en su cargo.	Pablo Abarca y Rodolfo Peña	116-137						
ARTÍCULO 4- Principios rectores	Esta moción corrige un error de redacción del artículo 4 en su inciso e) cambiando un punto por un punto y coma.	Luis Fernando Chacón	122-137						
ARTÍCULO 10- Reglamentos autónomos de	Se agrega información al artículo 10 del proyecto haciendo una precisión sobre el otorgamiento de permisos y licencias sin goce de salario. Específicamente se establece que el reglamento para el otorgamiento de permisos sin goce de salario o licencias deberá contener además entre otras cosas las regulaciones necesarias para el otorgamiento de permisos o licencias sin goce de salario por motivos de salud, estudio u otras debidamente sustentadas.	Luis Fernando Chacón	131-137						
ARTÍCULO 19- Movilidad en el empleo púb	Esta moción modifica el artículo 19 del proyecto que se refiere a la movilidad en el empleo público. En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter entidades y órganos incluidos, ya sea temporales o permanentes atendiendo el interés público, las necesidades institucionales, el mejor cumplimiento posible de los fines públicos de la administración y procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.	Xiomara Rguez y Carlos Avendaño	203-137						
ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido	Establece que será causal de despido inmediato aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente.	Varios diputados C. Gob. y Adm.	214-137						
ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido	Con esta moción también se modifica el artículo 21 del proyecto y agrega al inciso b) un plazo de 15 días para evacuar toda prueba ofrecida en audiencia oral y privada, y además agrega la posibilidad de ofrecer prueba oportuna para respaldar su defensa, esto en caso de un proceso de despido	José María Villalta	218-137						
ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido	Se modifica con esta moción el inciso e) del artículo 21 y agrega la comparecencia oral y privada en los procesos de despido. En detalle se establece que, si el interesado se opusiere dentro del término legal, el órgano director del proceso resolverá las excepciones previas que se hayan presentado y convocará a una comparecencia oral y privada, ante la Administración, en la cual se admitirá y recibirá toda la prueba y alegatos de las partes que fueren pertinentes. Además, se detalla que se podrá realizar antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales y se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para su decisión final, y las diligencias pendientes así lo requieran.	José María Villalta	221-137						
ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido	Esta moción agrega un párrafo final en el artículo 21 para que las instituciones de educación superior emitan normativa interna que regule los procesos de despido de los funcionarios públicos de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política y el principio del debido proceso establecidos en esa Carta Magna.	Víctor Morales y otros	235-137						
ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido	Se modifica el último párrafo del inciso a) del artículo 21 de la propuesta de Ley sustituyendo la sumario por la palabra ordinario. La redacción de dicho párrafo quedaría de la siguiente manera: Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento ordinario de despido dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso.	José María Villalta	238-137						
ARTÍCULO 22- De la fase recursiva	Se modifica el primer párrafo del artículo 22 agregando "cuando este último resulte procedente" y en el inciso d) agrega "Estatuto de Servicio Civil".	Varios diputados C. Gob. y Adm.	240-137						
ARTÍCULO 23- Postulados rectores que or	Esta moción le agrega al artículo 23 en su inciso c) la Academia de Servicio Exterior Manuel María Peralta esto en referencia a las capacitaciones que reciben las personas que trabajan en el Servicio Exterior.	David Gourzong	246-137						
ARTÍCULO 23- Postulados rectores que or	Se agrega al inciso c) del artículo 23 que señala sobre los procesos de formación y capacitación que "las instituciones de educación superior desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en esta materia, brindando colaboración al CECADES y al IDPUGS". Adiciona la Academia del Servicio Exterior.	Varios diputados C. Gob. y Adm.	249-137						
ARTÍCULO 23- Postulados rectores que or	Añade un inciso h) al artículo 23 del proyecto para agregar la capacitación y formación de la carrera administrativa municipal con recursos del Consejo Nacional de Capacitación Municipal (CONACAM).	Varios diputados C. Gob. y Adm.	253-137						
ARTÍCULO 24- Capacitación de la alta dire	Agrega un nuevo párrafo al final del artículo 24 que se refiere a la capacitación de la alta dirección pública. Con esta inclusión las instituciones de educación superior universitaria desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en esta materia brindando colaboración al CECADES y IDPUGS.	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	271-137						
ARTÍCULO 25- Carrera administrativa	Se modifica el artículo 25 y se elimina la palabra "adiestramientos" que se encontraba en el segundo párrafo.	Karine Niño	274-137						
ARTÍCULO 25- Carrera administrativa	Se reforma el artículo 25 del proyecto y agrega la frase "en estricto apego a las características de cada una de las familias de puestos establecidas en el artículo 13 del presente cuerpo normativo".	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	277-137						
ARTÍCULO 27- Evaluación del desempeño	con esta moción se modifica el artículo 27 de la iniciativa que trata sobre la evaluación del desempeño y se agrega un párrafo para este sea que el instrumento de mejora continua, objetivo, sin perjuicio en contra del servidor por injerencia política, persecución, acoso laboral o eventuales denuncias	Shirley Díaz	281-137						
ARTÍCULO 27- Evaluación del desempeño	Se adiciona un párrafo final al artículo 27 de la propuesta para que las instituciones de educación universitaria superior emitan sus propias disposiciones en cuanto a la evaluación de desempeño.	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	283-137						
ARTÍCULO 29- Criterios para la evaluación	Se introducen algunos cambios de forma con esta moción en el artículo 29. Por ejemplo, se elimina la palabra "funcionarios" y en su lugar se pone "personas servidoras públicas"	Paola Vega	290-137						
ARTÍCULO 30- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación	Se reforma el artículo 30 del proyecto y se agrega un párrafo final para que los Poderes Legislativo, Judicial, el TSE, las municipalidades, y las entidades autónomas construyan conjuntamente con MIDEPLAN, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General del Servicio Civil la respectiva columna salarial global, con base en el principio de coordinación interinstitucional.	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	295-137						
ARTÍCULO 31- Metodología de valoración	La reforma introducida con esta moción busca que se incorpore un inciso j) al artículo 31. Este apartado tiene que ver con la metodología de va	Jorge Fonseca	315-137						
ARTÍCULO 31- Metodología de valoración	Esta moción agrega un inciso k) al artículo 31 con el fin de que se reconozcan las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se producen por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.	Jorge Fonseca	317-137						
ARTÍCULO 31- Metodología de valoración	Con esta moción se crea un inciso nuevo en el artículo 31 que se refiere a la metodología de valoración del trabajo para incluir la restricción al ejercicio liberal de la profesión y agrega otro inciso nuevo para incluir el factor de desarraigo en los puestos fuera de la Gran Área Metropolitana donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. Este factor de desarraigo se reconocerá mientras persista la situación de escasez de personal.	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	319-137						

ARTÍCULO 34- Columna salarial global	329 y #331 estas mociones buscan lo mismo, aunque la redacción es ligeramente diferente. Aquí se agrega un nuevo párrafo al final del artículo 34 que habla de la columna salarial global con el fin de que esta se construya conjuntamente entre el Poder Legislativo, Judicial, el TSE, las instituciones de educación superior, las Municipalidades, las entidades autónomas, la Dirección General del Servicio Civil, Autoridad Presupuestaria y MIDEPLAN	Aracelly Salas, Rodolfo Peña y Pablo H. Abarca	329-137							
ARTÍCULO 34- Columna salarial global	329 y #331 estas mociones buscan lo mismo, aunque la redacción es ligeramente diferente. Aquí se agrega un nuevo párrafo al final del artículo 34 que habla de la columna salarial Global con el fin de que esta se construya conjuntamente entre el Poder Legislativo, Judicial, el TSE, las instituciones de educación superior, las Municipalidades, las entidades autónomas, la Dirección General del Servicio Civil, Autoridad Presupuestaria y MIDEPLAN	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	331-137							
ARTÍCULO 35- Régimen salarial unificado	Introduce cambios de forma al artículo 35, específicamente cambia un de por un del en el primer párrafo.	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	335-137							
ARTÍCULO 36- Política de remuneración	Introduce un cambio en el artículo 36 del proyecto que tiene que ver con la política de remuneración, en este punto se agrega un inciso nuevo	José María Villalta	349-137							
ARTÍCULO 37- Salario global de altas jerar	Modifica el inciso f) del artículo 37 cambiando la palabra **jerarcas universitarios** por ***rectores y rectoras*** . Este artículo se refiere al salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas y establece entre otras cosas que el **salario más alto del sector público** será el de quien ostente la **Presidencia de la República** y que será la Dirección General del Servicio Civil con el criterio vinculante de la Autoridad Presupuestaria quien establezca los salarios de las personas servidoras públicas.	Paola Vega	352-137							
ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones	Esta moción hace cambios en el artículo 38 de la propuesta de ley agregando la frase "sin perjuicio de los derechos adquiridos" al final del primer párrafo. Este apartado se refiere al tope de vacaciones.	José María Villalta	362-137							
ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones	Con este cambio en el artículo 38 que trata del tope de vacaciones, se exceptúa de dicho tope a las vacaciones profilácticas en razón de la labor que se ejecuta.	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm. y José M. Villalta	364-137							
ARTÍCULO 39- Relaciones de servicio tem	Con la modificación al artículo 39 contenida en esta moción se agrega que, por razones de conveniencia nacional, inopia o emergencia se puede hacer la contratación de servicios temporales para garantizar la continuidad de los servicios brindados por la respectiva institución.	David Gourzong	370-137							
ARTÍCULO 39- Relaciones de servicio tem	En esta moción se modificó el artículo 39 y se eliminó el último párrafo de este apartado.	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	374-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Varía el artículo 41 del proyecto específicamente en su inciso b). La modificación propuesta le hace cambios al párrafo primero del artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil que trata sobre el procedimiento de despido de los funcionarios en propiedad en las dependencias bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil. Con esta moción se establece que este despido se podrá hacer ***siempre que se hay acreditado la responsabilidad de las personas servidoras públicas por dicha evaluación deficiente** .	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	395-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Se modifica el artículo 75 del Estatuto de Servicio Civil contenido en el artículo 41 del proyecto de Ley. Específicamente el cambio establece que ***se modifican los artículos 14 inciso a) 43, 44, 74, 75, 181, 185, 186, 188, 190, 199 y 200 del estatuto del servicio civil*** . Además, se señala con esta modificación que la resolución de despido emitida por el Ministro de Educación Pública contra una persona servidora docente tendrá los recursos de revocatoria y/o de apelación en subsidio, en los términos previstos en la reforma al artículo 44 del Estatuto de Servicio Civil que plantea el artículo **41 punto B) de la Ley Marco de Empleo Público** .	Jorge Fonseca	397-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Incorpora en la discusión la modificación de los artículos 1 y 2 del Estatuto de Servicio Civil en el artículo 41 inciso b) dejando claro que este Estatuto y sus reglamentos regulan las relaciones entre el Estado y las personas servidoras públicas. Además, se dota de personería jurídica a la Dirección General de Servicio Civil.	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	398-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Agrega un inciso nuevo al artículo 43, B) del Estatuto de Servicio Civil contenido en el artículo 41 del proyecto. Dicho inciso buscará que el ministro o ministra deberá someter a conocimiento de la Dirección General del Servicio Civil su decisión de despedir a la persona trabajadora con las razones legales y los hechos que fundamentan dicho despido, salvo cuando se trate del despido de personas que trabajan en el Ministerio de Educación Pública	Patricia Villegas	399-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Modifica el artículo 186 del Estatuto de Servicio Civil que esta contemplado en el artículo 41 del proyecto. En detalle esta moción delimita que los miembros suplentes del Tribunal de Servicio Civil únicamente sustituirán a los propietarios en las sesiones que se celebren para resolver los casos sometidos a su conocimiento, estos serán remunerados mediante el pago de dietas.	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	400-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Esta moción modifica el artículo 41 del proyecto, específicamente donde se refiere al artículo 188 del Estatuto de Servicio Civil, con esto se es	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	401-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Se incorpora un inciso B) al artículo 41 que se refiere a las reformas y las derogaciones de la iniciativa, en detalle se modifica el artículo 14 del	Patricia Villegas	402-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Esta moción modifica el artículo 75 del Estatuto de Servicio Civil contemplado en el artículo 41 del proyecto y señala que cuando se trate de as	Patricia Villegas	403-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Introduce un nuevo inciso al artículo 190 del Estatuto de Servicio Civil que esta contenido en el artículo 41 de la iniciativa de Ley. En este se de	Patricia Villegas	404-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Se adiciona un nuevo inciso c) al artículo 41 del proyecto y se modifica el artículo 704 del Código de Trabajo. En adelante con lo establecido e	Xiomara Rguez y Carlos Avendaño	412-137							
ARTÍCULO 41- Reformas y Derogaciones	Se adicionan dos incisos, un e) y uno f) al artículo 41 del proyecto de Ley para que el Poder Judicial coordine con el Ministerio de Planificación	Victor Morales y Luis Fdo. Chacón	414-137							
ARTÍCULO 41- Nuevo Artículo	Corre la numeración del proyecto e incorpora un nuevo artículo 41 sobre ***Presupuesto Anual*** , para dotar a la Dirección General del Servic	David Gourzong	418-137							
ARTÍCULO 41 Reformas y Derogaciones	Se adicionan incisos c) d), f), g) h), i) y se reforma el artículo 42 del proyecto. En general este cambio busca delimitar que las dietas de los mie	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	422-137							
ARTÍCULO 42- Derogaciones	modifica el artículo 42 del proyecto agregando derogatoria de varias normas. Específicamente se deroga el artículo 46 de la Ley de Salarios de	David Gourzong	423-137							
TRANSITORIO IX	Con esta moción se modifica el Transitorio IX del proyecto que habla de la elaboración de un plan para realizar los procedimientos necesarios	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	434							

Transitorio XIII	Se hacen cambios en el Transitorio XIII que se refiere a quienes se encuentren designados como miembros en propiedad en el Tribunal de Ser	Varios diputados de la Com. Gob. y Adm.	441							
Art. Nuevo capítulo IX	Se faculta mediante esta moción el otorgamiento de un permiso no remunerado para reducir hasta un tercio la jornada laboral, cuando se requie	Nielsen Pérez	457							
Art. Nuevo capítulo IX	Esta moción busca que se puedan otorgar de licencias por paternidad remuneradas a los funcionarios del sector público. Con este cambio se	Nielsen Pérez	458							
Art. Nuevo capítulo IX	Esta moción tiene como finalidad la ampliación de las licencias de maternidad remuneradas hasta por dos meses adicionales. Con el cambio, di	Nielsen Pérez	460							