

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

**COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE
CONSULTAS DE CONSTITUCIONALIDAD**

EXPEDIENTE N.º 21.336

LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

INFORME AFIRMATIVO DE MAYORÍA

20 DE OCTUBRE DE 2021

**CUARTA LEGISLATURA
(1º de mayo de 2021 al 30 de abril de 2022)**

**PRIMER PERÍODO DE SESIONES ORDINARIAS
(1º de agosto de 2021 al 31 de octubre de 2021)**

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA**COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE CONSULTAS DE
CONSTITUCIONALIDAD****LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO
INFORME AFIRMATIVO DE MAYORÍA****EXPEDIENTE N º 21.336**

Las suscritas diputadas y diputado a la Asamblea Legislativa, integrantes de la **COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE CONSULTAS DE CONSTITUCIONALIDAD**, en tiempo y de conformidad con los artículos 84, 88, 96 y 146 del Reglamento de la Asamblea Legislativa, rendimos el presente **INFORME AFIRMATIVO DE MAYORÍA**, a partir del análisis de la resolución N° 2021-17098 (relativa al expediente 21-011713-0007-CO, proceso al que se acumularon los expedientes 21-011915-0007-CO y 21-012118-0007-CO); que fuese emitida por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en sesión extraordinaria celebrada el día sábado 31 de julio del 2021, en relación al expediente legislativo N° 21.336, "**LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO**". Dicho voto se enmarca dentro del siguiente contexto:

I. Antecedentes

1. 17 de junio de 2021: En Sesión ordinaria N.º 17, el Plenario Legislativo con 32 votos a favor y 15 votos en contra, se aprobó en primer debate, el proyecto de "**LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO**", que se tramita bajo el expediente legislativo N° 21.336.
2. 17 de junio de 2021: La Sala Constitucional recibe la consulta preceptiva de Constitucionalidad.

3. 23 de junio de 2021: La Comisión Permanente Especial de redacción emite el informe del texto, aprobado en primer debate.
4. 31 de julio de 2021: La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución N° 2021-17098 (relativa al expediente 21-011713-0007-CO, proceso al que se acumularon los expedientes 21-011915-0007-CO y 21-012118-0007-CO), evacua la consulta preceptiva de constitucionalidad en relación al expediente legislativo N° 21.336, que fuera notificada a la Asamblea Legislativa el 18 de junio del mismo año Mediante resolución de las 13:15 horas
5. 23 de setiembre de 2021: en la sesión extraordinaria N.º 25 del Plenario Legislativo fue leído el “*Por Tanto*” de la resolución N° 2021-17098 (relativa al expediente 21-011713-0007-CO, proceso al que se acumularon los expedientes 21-011915-0007-CO y 21-012118-0007-CO); que fuese emitida por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en sesión extraordinaria celebrada el día sábado 31 de julio del 2021 y se remite a la Comisión de Consultas de Constitucionalidad con un plazo para dictaminar de 15 días hábiles.
6. 27 de setiembre de 2021: se recibe el expediente de cita en la Comisión Especial Permanente de Consultas de Constitucionalidad.
7. 30 de setiembre de 2021: ingresa al orden del día de la Comisión Especial Permanente de Consultas de Constitucionalidad, de conformidad con los artículos 77, 80, 121 y 146 inciso 1) del Reglamento de la Asamblea Legislativa, es a partir de esta fecha que se inicia el conteo del plazo para dictaminar, que en este caso es de quince días hábiles, según lo dispuso la Presidencia de la Asamblea Legislativa.

II. Razonamiento de la Sala Constitucional

El Reglamento de la Asamblea Legislativa es parámetro de constitucionalidad del proceso legislativo. La Sala Constitucional le ha reconocido a este Reglamento el valor y los efectos de una verdadera "*ley constitucional*", resolución de la Sala

Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 1-92 de las 14:00 horas del 7 de enero de 1992.

La Sala Constitucional mediante la resolución N° 2021-17098 (relativa al expediente 21-011713-0007-CO, proceso al que se acumularon los expedientes 21-011915-0007-CO y 21-012118-0007-CO); que fuese emitida por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a las 19:00 horas del 20 de diciembre del 2020, evacua la consulta de constitucionalidad correspondiente al expediente “**Ley Marco de Empleo Público**”, expediente legislativo N° 21.336, la literalidad de “Por Tanto” comunicado reza así:

“Por Tanto: Sobre la admisibilidad de las consultas:

- 1) Por unanimidad se admite la consulta formulada mediante expediente n°21-011713-0007-CO. Los magistrados Castillo Viquez, Salazar Alvarado y la magistrada Garro Vargas consignan notas separadas. El magistrado Rueda Leal da razones diferentes en cuanto a la admisibilidad de esta Consulta.
- 2) Por unanimidad se admite la consulta formulada mediante expediente n°21-011915-0007-CO. Las magistradas Hernández López y Garro Vargas dan razones diferentes en forma separada. El magistrado Salazar Alvarado y la magistrada Picado Brenes consignan notas separadas.
- 3) Por mayoría se admite la consulta formulada mediante expediente n°21-012118-0007-CO. El magistrado Salazar Alvarado consigna nota. Los magistrados Castillo Viquez y Rueda Leal salvan el voto y declaran inevaluable la consulta por razones separadas.
- 4) Por mayoría se declara inevaluable la consulta formulada, mediante expediente n°21-012714-0007-CO, por parte de la Corte Suprema de Justicia. Los magistrados Castillo Viquez y Rueda Leal ponen notas separadas. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes salvan el voto y admiten la consulta. La magistrada Garro Vargas consigna nota.

Sobre los vicios de procedimiento alegados:

- 5) Por unanimidad, no se encuentran los vicios de procedimiento sustanciales alegados en cuanto: a) El argumento de la inadmisibilidad de las mociones de reiteración números 138-231, 138-250 y 138-18; b) El argumento

de la indebida acumulación de las mociones de reiteración; c) El argumento de la falta de discusión de la moción 138-210.

Sobre los vicios de fondo alegados en cuanto al Poder Judicial y al Tribunal Supremo de Elecciones:

6) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 2 inciso a) no es por sí mismo inconstitucional, en cuanto incluye al Poder Judicial y al Tribunal Supremo de Elecciones en un marco regulatorio general de empleo público, pero sí lo es por sus efectos, porque algunas de sus normas -como se examina de seguido- vacían de contenido el principio de separación de poderes. Los magistrados Castillo Viquez y Rueda Leal, y las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes ponen notas separadas.

7) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 6 inciso b) es inconstitucional. Se declara que es inconstitucional en cuanto somete al Poder Judicial y al Tribunal Supremo de Elecciones a la potestad de dirección del Poder Ejecutivo. El magistrado Rueda Leal pone nota. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones diferentes y la declaran inconstitucional en cuanto somete al Poder Judicial y al Tribunal Supremo de Elecciones a la rectoría del Sistema General de Empleo Público a cargo de Mideplán.

8) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que son inconstitucionales los incisos d), g) y, p) del artículo 7 por afectar la independencia del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones, en cuanto los somete a la potestad de dirección y reglamentación de Mideplán, asimismo a la verificación de si cumple o no con el cometido de la evaluación del desempeño, correspondiendo esta última función a los poderes supra citados según su normativa interna. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones adicionales.

9) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el párrafo segundo del inciso a) del artículo 9 es inconstitucional, respecto a su aplicación al Poder Judicial y al Tribunal Supremo de Elecciones.

10) Por unanimidad se declara inevaluabile la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en cuanto al artículo 12 por falta de fundamentación de lo consultado, respecto del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes ponen notas separadas.

11) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 13 inciso f) es inconstitucional por lesionar la independencia de poderes, tanto respecto del Poder Judicial como del Tribunal Supremo de Elecciones. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones diferentes.

12) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 13 inciso a) es inconstitucional, respecto del Tribunal Supremo de Elecciones, pues todos los funcionarios de ese órgano pasarían al Servicio Civil, con excepción de sus magistrados.

13) Por unanimidad se declara inevaluabile la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en cuanto al artículo 13 inciso h), por falta de una adecuada fundamentación desde el punto de vista constitucional de lo consultado respecto del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones.

14) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el párrafo primero del artículo 14 es inconstitucional, respecto del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones.

15) Por unanimidad se declara inevaluabile la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en cuanto al artículo 15, por falta de fundamentación de lo consultado.

16) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el párrafo primero del artículo 17 resulta inconstitucional, en cuanto sujeta los cargos de alta dirección del Poder Judicial y del Tribunal Supremos de Elecciones a las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos que emita Mideplán.

17) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 18 es inconstitucional porque afecta la independencia del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones.

18) Por unanimidad se declara inevaluable la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en cuanto al artículo 19, por falta de una adecuada fundamentación desde el punto de vista constitucional de lo consultado. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes ponen nota.

19) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que los artículos 21 y 22 son inconstitucionales, por cuanto el ejercicio de la potestad disciplinaria de los servidores del Poder Judicial y los del Tribunal Supremo de Elecciones es parte esencial de la independencia judicial y electoral. No obstante, la creación de una nueva causal de despido, por no pasar la evaluación del desempeño en dos ocasiones consecutivas, no es inconstitucional en tanto la aplique el Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones de acuerdo con su normativa interna.

20) Por unanimidad se declara inevaluable la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en cuanto al artículo 31, por falta de una adecuada fundamentación desde el punto de vista constitucional de lo consultado. La magistrada Picado Brenes pone nota.

21) Por mayoría se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 49 inciso b) no es inconstitucional, siempre que se interprete que la Dirección General de Servicio Civil carece de competencia respecto de los asuntos referidos al Poder Judicial y que no se está derogando su normativa especial en estas materias. Los magistrados Castillo Víquez, Salazar Alvarado y la magistrada Hernández López salvan el voto y declaran sin lugar el agravio porque no está referido al Poder Judicial, ni deroga su normativa especial en estas materias.

22) Por mayoría se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que los incisos g) y h) del artículo 49 son inconstitucionales por violar la independencia del Poder Judicial. El magistrado

Castillo Víquez y la magistrada Hernández López salvan el voto y declaran que no son inconstitucionales estos incisos.

Sobre los vicios de fondo alegados en cuanto a las universidades públicas:

23) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 6 es inconstitucional en cuanto somete a las universidades públicas a la potestad de dirección del Poder Ejecutivo. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones diferentes.

24) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 7 es inconstitucional en relación con aquellas disposiciones que someten a las universidades públicas a la potestad de dirección y reglamentación por parte de Mideplán. Las Magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones adicionales.

25) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el párrafo segundo del inciso a del artículo 9 es inconstitucional respecto a su aplicación a las universidades públicas.

26) Por unanimidad se declara inevaluable la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en cuanto al artículo 11, por falta de una adecuada fundamentación desde el punto de vista constitucional de lo consultado respecto de las universidades públicas.

27) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO", que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 13 inciso e) es inconstitucional, por no incluir en tal inciso a los servidores que realizan investigación, acción social y cultural de las universidades públicas. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones adicionales.

28) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 14 es inconstitucional, porque somete el sistema de reclutamiento y selección de personal de las universidades públicas a la potestad de dirección de Mideplán.

29) Por unanimidad se declara invacuable la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en cuanto a los artículos 15 y 16 por falta de una debida fundamentación desde el punto de vista constitucional de lo consultado respecto de las universidades públicas.

30) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 17 es inconstitucional, en cuanto somete al personal de alta dirección de las universidades públicas a las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos que emita el Mideplán. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes ponen nota.

31) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 30 es inconstitucional, en el tanto no excluye a los funcionarios que realizan labores sustanciales -propias de la actividad universitaria-, y porque no establece que -en atención a la autonomía universitaria- la construcción de la familia de la columna salarial y sus características corresponde en forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones diferentes.

32) Por mayoría se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 30 inciso b) es constitucional. Las magistradas Hernández López, Garro Vargas y Picado Brenes salvan el voto respecto del artículo 30 inciso b) y estiman que, respecto de la autonomía universitaria, es inconstitucional por sus efectos que el salario del presidente de la República sea tope para las universidades, cuando existan razones técnicas que justifiquen otra remuneración.

33) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que los artículos 31, 32 y 34 son inconstitucionales, en el tanto no excluyen a los funcionarios que realizan labores sustanciales -propias de la actividad universitaria-, y porque la definición de los factores de trabajo relevante, su peso relativo, el número de grados requeridos dentro de cada familia y sus características, y la elaboración de la columna salarial corresponde en forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones diferentes.

34) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 33 es inconstitucional, en el tanto no excluye a los funcionarios que realizan labores sustanciales -propias de la autonomía universitaria-, y somete el manual de puestos de dichos funcionarios al análisis y evaluación de Mideplán, lo que -en atención a la autonomía universitaria- corresponde en forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones diferentes.

35) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que los artículos 35 y 36 son constitucionales. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones diferentes por separado.

36) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 37 inciso f) es inconstitucional.

Sobre los vicios de fondo alegados en cuanto a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS):

37) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 2 inciso b) no es por sí mismo inconstitucional, en cuanto algunas de sus normas -como se examina de seguido- incluye a la CCSS en un marco regulatorio general de empleo público, pero sí es inconstitucional por sus efectos puesto que algunas de sus normas vacían de contenido su autonomía de gobierno. Los magistrados Castillo Víquez y Rueda Leal, y las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes ponen notas separadas.

38) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 6 es inconstitucional, en cuanto somete a la CCSS a la potestad de dirección del Poder Ejecutivo. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones diferentes.

39) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el

expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el inciso d) del artículo 7 es inconstitucional en relación con aquellas disposiciones que someten a la CCSS a la potestad de dirección y reglamentación por parte de Mideplán. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones adicionales.

40) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el párrafo segundo del inciso a del artículo 9 es inconstitucional respecto a su aplicación a la CCSS.

41) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 13 inciso b) es inconstitucional, por no incluir a los servidores que realizan labores sustanciales y profesionales referentes a los fines constitucionales que se le asignan a la CCSS. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones adicionales.

42) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el párrafo primero del artículo 14 es inconstitucional, porque somete el sistema de reclutamiento y selección de personal que realizan labores sustanciales y profesionales referentes a los fines constitucionales a la potestad de dirección de Mideplán.

43) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 17 es inconstitucional, en cuanto somete al personal de alta dirección pública de la CCSS a las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos que emita el Mideplán.

44) Por unanimidad se evacua la consulta constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 18 es inconstitucional, por afectar la autonomía política de la CCSS en cuanto a los plazos del personal de alta dirección pública. La magistrada Picado Brenes da razones adicionales.

Sobre los vicios de fondo alegados en cuanto a las municipalidades:

45) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que, el artículo 2 inciso c) no

es por sí mismo inconstitucional, en cuanto incluye a las municipalidades en un marco regulatorio general de empleo público, pero sí lo es por sus efectos puesto que algunas de sus normas -como se examina de seguido- vacían de contenido su autonomía de gobierno. Los magistrados Castillo Víquez y Rueda Leal, y las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes ponen notas separadas.

46) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 6 es inconstitucional en cuanto somete a las municipalidades a la potestad de dirección del Poder Ejecutivo.

47) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 7 es inconstitucional en relación con aquellas disposiciones que someten a las municipalidades a la potestad de dirección y reglamentación por parte de Mideplán. Las Magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones adicionales.

48) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el párrafo segundo del inciso a del artículo 9 es inconstitucional respecto a su aplicación a las municipalidades. La magistrada Garro Vargas da razones diferentes. La magistrada Picado Brenes da razones adicionales.

49) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 13 al no crear una familia de puestos de los empleados municipales los incluye a todos en el Servicio Civil. La magistrada Garro Vargas da razones diferentes. La magistrada Picado Brenes consigna razones adicionales.

50) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el párrafo primero del artículo 14 es inconstitucional, porque somete el sistema de reclutamiento y selección de personal que realizan labores sustanciales y profesionales referentes a los fines constitucionales de las municipalidades a la potestad de dirección de Mideplán.

51) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 17 es

inconstitucional, en cuanto sujeta los cargos de alta dirección de las municipalidades a las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos que emita el Mideplán.

52) Por unanimidad se evacua la consulta constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 18 es inconstitucional, por afectar la autonomía política de las municipalidades respecto de los plazos del personal de alta dirección pública. La magistrada Picado Brenes da razones diferentes.

Sobre los vicios de fondo en cuanto a las instituciones autónomas:

53) Por unanimidad se declara inevaluable la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO", que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en cuanto al artículo 2 inciso b) - específicamente en lo referido a "las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos" y los artículos 6, 7, 9, 13, 14, 17, 18, 21, 22, 24, 30 y 49 por falta de una adecuada fundamentación desde el punto de vista constitucional.

Sobre los demás vicios de fondo:

54) Por mayoría se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el inciso g) del artículo 23 no es inconstitucional porque garantiza adecuadamente el derecho a la objeción de conciencia. El magistrado Rueda Leal da razones diferentes en cuanto a lo consultado sobre este tema en el expediente n°21-011713-0007-CO. La magistrada Hernández López, considera que el artículo 23 inciso g) del proyecto de Ley consultado, es constitucional, siempre y cuando se interprete que la declaración jurada a que se refiere la norma debe estar sujeta a un proceso de verificación que garantice que el funcionario público no se está sustrayendo de obligaciones propias de su relación de sujeción especial, que dejen sin efecto o sin contenido las garantías y limitaciones constitucionales y legales de la objeción de conciencia, como son la seguridad, el orden, la salud y el respeto a los derechos fundamentales de las personas, en particular de la dignidad humana y no discriminación, según el juicio de ponderación que debe hacerse en cada caso concreto, conforme se estableció en la sentencia 2020-001619 de esta Sala. Los magistrados Castillo Víquez y Rueda Leal omiten

pronunciamiento en cuanto a lo consultado sobre este tema en el expediente n°21-012118-0007-CO.

55) Por mayoría se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 43 no contiene vicios de constitucionalidad, en el tanto las nuevas obligaciones o derechos obtenidos al alcance de la negociación colectiva se ajusten a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad presupuestaria, al amparo de la jurisprudencia constitucional, y siempre y cuando se trate de convenciones colectivas donde participen los empleados del Sector Público que válidamente puedan celebrar convenciones colectivas de acuerdo con la Constitución y la ley. El magistrado Rueda Leal y las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones diferentes.

56) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el Transitorio XV referido a la denuncia de las convenciones colectivas, no resulta inconstitucional siempre y cuando se interprete en el mismo sentido que se indicó en el voto número 2018-019511 de las 21:45 horas del 23 de noviembre del 2018, es decir, en aplicación de la Constitución Política (artículos 62 y 74), los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y la jurisprudencia de este Tribunal, deberá interpretarse que cada jerarca de las entidades públicas tiene la potestad de denunciar o no la respectiva convención colectiva, conforme al ordenamiento jurídico vigente. El magistrado Rueda Leal da razones particulares respecto de este punto. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes dan razones diferentes.

57) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el inciso a) del artículo 4 referido a la inhabilitación, no resulta inconstitucional. La magistrada Picado Brenes pone nota.

58) Por mayoría se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el Transitorio XI y XII referido a las reglas del salario no resultan inconstitucionales. El magistrado Rueda Leal consigna razones diferentes. Las magistradas Hernández López, Garro Vargas y Picado Brenes salvan el voto y consideran inconstitucional el inciso a) del transitorio XI por violación al derecho de igualdad salarial. Las magistradas Garro Vargas y Picado Brenes ponen notas separadas.

59) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que los artículos 21 y 22 no contienen violaciones al principio del debido proceso constitucional, por ello no resultan inconstitucionales en cuanto a este tema consultado.

60) Por mayoría se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que los artículos 39, 40, 41 y 42, sobre nuevos supuestos de permisos, no resultan inconstitucionales. La magistrada Picado Brenes da razones particulares. La magistrada Garro Vargas salva el voto y la declara inevaluable.

61) Por unanimidad se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n.º 21.336, en el sentido de que el artículo 3, sobre el ámbito de exclusiones, no resulta inconstitucional.

62) Los magistrados Rueda Leal y Araya García, y las magistradas Hernández López, Garro Vargas y Picado Brenes consignan notas separadas.”

III. No se encuentran vicios de procedimiento

Esta comisión replica lo señalado por la Sala Constitucional al indicar:

“Por unanimidad, no se encuentran los vicios de procedimiento sustanciales alegados en cuanto: a) El argumento de la inadmisibilidad de las mociones de reiteración números 138-231, 138-250 y 138-18; b) El argumento de la indebida acumulación de las mociones de reiteración; c) El argumento de la falta de discusión de la moción 138-210.” Voto N.º 2021-17098

El procedimiento legislativo aplicado a esta iniciativa de ley ha respetado en toda su dimensión el conjunto de valores, principios y normas constitucionales, contenidos dentro de la potestad de reglamentación interna de la Asamblea Legislativa, la cual se ha ejercido libre y autónomamente por los señores diputados y las señoras Diputadas.

En este sentido, la resolución del Tribunal constitucional señala que:

“la facultad de mocionar de todos los diputados de la Asamblea Legislativa admite como únicos límites los que expresamente consten en la Constitución Política, o bien en el Reglamento de la Asamblea Legislativa, siempre que no restrinjan en forma excesiva o afecte el núcleo esencial de dicha atribución (derecho de enmienda del diputado). Por

ello, es posible que el presidente de la Asamblea Legislativa proceda a acumular mociones, mediante una resolución motivada”. Voto N° 2021-17098

Concluye la Sala Constitucional indicando:

“En cuanto a los vicios de procedimiento:

- 1) No se encuentra vicio de procedimiento sustancial en cuanto al argumento de la inadmisibilidad de la moción 138-231 y 138-250, ello por cuanto no se fundamentó en el escrito de esta consulta cuál fue la moción que la modificó y “le cayó encima”; y en cuanto a la inadmisibilidad de la moción 138-18, por cuanto se fundamentó en un hecho incierto (la probabilidad de que otra moción le cayera encima).*
- 2) No se encuentra vicio de procedimiento sustancial en cuanto al argumento de la indebida acumulación de la moción 138-154 por cuando, aunque indebidamente acumulada al inicio luego el Presidente de la Asamblea la desacumula y permite su discusión separada.*
- 3) No se encuentra vicio de procedimiento sustancial en cuanto al argumento de la falta de discusión de la moción 138-210 de la diputada Paola Vega, por cuanto la moción que se dice no se puso a discusión aparece con sello de retirada y con la firma de la diputada proponente.” Voto N° 2021-17098*

IV. Señalamientos de vicios de constitucionalidad

El régimen de empleo público en Costa Rica encuentra fundamento en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, tal y como lo ha señalado la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en la resolución No. 1696-92, de las 15 horas 30 minutos del 23 de agosto de 1992:

“En opinión de la Sala, entonces, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de la Administración Pública. Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a estos.”

Esta disposición constitucional se materializó con la Ley del Estatuto de Servicio Civil, Ley No. 1581 de 30 de mayo de 1953 que, sin embargo, quedó corto en cuanto a sus alcances, limitándose a regular las relaciones del Poder Ejecutivo con sus

servidores, contrario al espíritu del constituyente de que existiera un único régimen de empleo público. Así, señala el Tribunal Constitucional en el Voto No. 1696-92:

“Por una parte, la Ley que se emitió (Estatuto del Servicio Civil) tiene alcances parciales, ya que la iniciativa tomada por el Poder Ejecutivo al respecto solamente tuvo como propósito regular las relaciones con sus servidores, esto es, dentro de su ámbito competencial. Desde este ángulo de enfoque, se ha dejado por fuera la regulación de las relaciones de servicio entre los entes públicos menores, pues era algo en lo que no tenía interés el Ejecutivo, o simplemente no era lo que consideraba más urgente. Por otra parte, el Estatuto del Servicio Civil reguló apenas algunos de los aspectos de la relación de los servidores con el Estado como los relativos a derechos, deberes de los servidores, su selección, clasificación, promoción, traslados, disciplina y régimen de despido -entre los más importantes-, que evidentemente atañen a una de las preocupaciones expresadas en la Asamblea Nacional Constituyente, esto es, la que tiene relación con la idoneidad y la eficiencia del servicio, pero no tocó otros aspectos no menos importantes, como es el que subyace en el planteamiento de esta acción, es decir, la regulación del propio régimen económico de esa relación y el sometimiento de los otros entes administrativos al régimen laboral público. Este vacío, sin embargo, no autoriza utilizar mecanismos previstos para una relación privada, a una relación de empleo público que se debe regir por principios propios y diferentes.”

En este sentido la resolución del Tribunal Constitucional N° 2021-17098 expresó:

“En esta dirección, no es inconstitucional que el legislador someta a toda la Administración Pública a una ley marco de empleo público, siempre y cuando observe rigurosamente los principios de separación de poderes y no vacíe de contenido los grados de autonomía que el Derecho de la Constitución le otorgan a las universidades del Estado, a la CCSS y a las municipalidades.”

La “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, Ley de 9635 estableció en el artículo 46, del Capítulo VI, la “Rectoría y Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos”. La norma reza así:

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

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.”

La iniciativa de *Ley Marco de Empleo Público*, expediente No. 21.336 es acorde con lo que establece ya nuestro ordenamiento jurídico y, principalmente responde a la misma voluntad de las y los legisladores del periodo constitucional actual, de crear un cuerpo normativo que establezca los elementos básicos y orientadores para que los entes públicos que están sometidos al principio constitucional de unidad estatal cuenten con las herramientas de regulación de las relaciones de empleo, toda vez que autonomía no significa soberanía, sino simple y llanamente independencia en el ejercicio de las competencias exclusivas y excluyentes. Sobre el principio de unidad estatal se ha afirmado que independientemente del grado de autonomía que tenga un ente descentralizado, este está estrechamente vinculado al Estado por una serie de principios y normas que están en el Derecho de la Constitución, a manera de ejemplo, los numerales 11, 48, 49, 182, 184, 191 y 192 de la Carta Fundamental.

Es importante destacar, que el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa en el oficio AL-DEST-CJU- 088-2021, del 27 de setiembre del año en curso, sobre la consulta de procedimiento para incorporar los señalamientos hechos por la Sala Constitucional al proyecto bajo análisis indicó:

“Siendo un asunto meramente formal no existe impedimento alguno para hacerlo utilizando esa técnica, pues el único límite obvio que existe es que se trata de contenidos relacionados con las cuestiones expresamente señaladas por el Tribunal Constitucional y no contenidos nuevos o ajenos a esa circunstancia. El asunto es meramente de forma y como se decida resolverlo es una cuestión del total arbitrio de las señoras y señores diputados miembros de la Comisión Permanente Especial de Consultas de Constitucionalidad, siempre y cuando se limite a resolver los señalamientos de la Sala Constitucional.”

Lo que motivó a quienes suscribimos este informe a trabajar el texto sustitutivo que se adjunta a este Informe y se desarrollará en las siguientes secciones en resguardo del principio de seguridad jurídica y de publicidad, a fin de que se incorporen los cambios, única y exclusivamente a los artículos abordados en la resolución que

resuelve la consulta de constitucionalidad planteada, dentro del ámbito de competencia de esta instancia legislativa.

IV-1.- Artículo 2:

Al entrar a analizar el texto del voto de la Sala Constitucional y la redacción de las normas sujetas a consulta del texto aprobado en primer debate nos encontramos inicialmente con el artículo 2 Ámbito de Cobertura, contenido en el Capítulo I, “*Disposiciones generales*”, escenario que resguarda la intención del legislador. En este sentido, la Sala constitucional sobre la norma señaló:

"Es inconstitucional por el hecho de no excluir a las funcionarias y los funcionarios que ejercen las funciones jurisdiccionales (jueces) o parajurisdiccionales (fiscales, defensores públicos y profesionales y personal especializado del Organismo de Investigación Judicial, etc). y los funcionarios del nivel gerencial o de alta dirección política como los denomina el proyecto de ley, al igual que a los funcionarios del Tribunal Supremo de Elecciones que ejercen función electoral (letrados, directores de Departamentos, profesionales, etc.), y quienes ejercen cargo de alta dirección política, así como el personal administrativo, profesional y técnico, que defina de forma exclusiva y excluyente cada jerarca del poder respectivo, pues, en estos casos, no es posible someterlo a directrices, disposiciones, circulares, manuales que emita Mideplán.

El Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones sí estarían sometido a esas potestades que la ley le otorga al Mideplán cuando se trata del resto de los funcionarios -los que defina cada jerarca del Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones de manera exclusiva y excluyente-, que forman parte del staff administrativo, auxiliar o personal de apoyo."

Siguiendo con este estudio detallado del artículo 2 y lo indicado en el voto, sobre la Caja Costarricense de Seguro Social señaló:

"en la medida en que la sujeción vaya más allá de principios generales e incursione en materia propia de la autonomía de gobierno de la CCSS, sí es inconstitucional por sus efectos, pues, no es posible someter a una institución constitucional con un grado de autonomía como el que tiene la CCSS, a directrices, disposiciones, circulares, manuales que emita Mideplán. El grado de protección especial de la CCSS, que nace de su grado de autonomía, hace que la sujeción de la CCSS a este proyecto de ley general de empleo público sea inconstitucional por sus efectos. “Aunque ciertamente la CCSS no escapa a la ley, esta última no puede “modificar ni alterar” la competencia y autonomía dada constitucionalmente a la CCSS, definiendo aspectos que son de su resorte exclusivo.” (sentencia n°2011-12494). En conclusión, aunque la CCSS pueda

estar sometida por ley a una normativa general de empleo público, en el tanto tal normativa violente su autonomía de gobierno, como en efecto lo hacen los artículos 6, 7, 9, 13, 14, 17 y 18, del proyecto, siendo las normas que fueron consultadas, dicho inciso b) del artículo 2 del proyecto, sería inconstitucional por sus efectos."

En igual sentido, la resolución N° 2021-17098 sigue analizando el numeral dos del voto manifestando sobre las implicaciones que esta iniciativa tendría sobre las Municipalidades, pronunciando:

"En la medida en que la sujeción vaya más allá de principios generales e incursione en materia propia de la autonomía de gobierno de las municipalidades, sí es inconstitucional tal sujeción por sus efectos, pues, no es posible someter a los gobiernos locales a directrices, disposiciones, circulares, manuales que emita Mideplán, ni tampoco establecer por ley obligaciones que son de ámbito de su grado de autonomía. Recuérdese que las Municipalidades son entes descentralizados, en razón del territorio, que han sido dotadas de un cierto grado de autonomía. Así entonces, una de las mayores garantías que poseen las municipalidades frente al Gobierno Central, es el grado de autonomía que la Constitución les ha asignado, cual es, autonomía política o de gobierno, o grado dos de autonomía. En cuanto a sus alcances se ha indicado que dicha autonomía incluye la autonomía presupuestaria, la creación de impuestos y darse sus propios planes reguladores. Además, pueden las municipalidades definir sus políticas de desarrollo (planificar y acordar programas de acción), en forma independiente y con exclusión de cualquier otra institución del Estado, facultad que conlleva, también la de poder dictar su propio presupuesto. Si bien es cierto, el grado de autonomía municipal no puede entenderse que se trata de una autonomía plena o ilimitada, pues siempre se encuentra sujeta a ciertos límites, es lo cierto que, tienen un grado de protección especial, que nace de su autonomía política, y que hace que la sujeción de las municipalidades a este proyecto de ley general de empleo público sea inconstitucional por sus efectos."

Concluimos que el artículo 2 de la iniciativa de ley no se recomienda reformar, siendo que guarda relación con la intención del legislador de contar con un único estatuto como 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: *"No es inconstitucional que el legislador someta a toda la Administración Pública a una ley marco de empleo público, siempre y cuando observe rigurosamente los principios de separación de poderes y no vacíe de contenido los grados de autonomía que el*

Derecho de la Constitución le otorgan a las universidades del Estado, a la CCSS y a las municipalidades”. Voto N° 2021-17098.

Por lo que el detalle de a quiénes se les aplicaría y quiénes estarían excluidos se deberá ver reflejado en la redacción de otras normas del texto del proyecto de ley, analizadas a la luz de la Resolución N° 2021-17098. Partiendo de la relación entre esta iniciativa de ley -el ejercicio de la potestad legislativa- con el principio de separación de poderes, la independencia de estos en el ejercicio de sus competencias exclusivas y excluyentes, hemos analizado los alcances de la redacción propuesta a partir del grado que se les dota de autonomía, la cual tiene basamento constitucional.

En otras palabras, coincidimos con los argumentos esgrimidos en el voto sobre la potestad que le asiste al legislador para establecer un marco normativo en esta materia, al no tener vicios de constitucionalidad, que contenga un modelo de empleo para todos los servidores públicos de conformidad con los arts. 9, 11, 191 y 192 de la Constitución Política.

IV-2.- Artículo 6:

La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), así determinado en el artículo 6 del proyecto de ley.

Para el ejercicio de la rectoría sobre el Sistema General de Empleo Público bajo la responsabilidad del Mideplán, el texto aprobado en primer debate dispone, en forma expresa, la posibilidad de emitir disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión de empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y de las relaciones labores por sobre otros poderes de la República e instituciones con

autonomía reconocida constitucionalmente, lo que pretendía evitar el Constituyente: esa injerencia política, así desarrollado en el voto.

En el voto se señala que hay una serie de vicios de inconstitucionalidad que quebrantan la independencia judicial, electoral y las autonomías de las universidades del Estado, la CCSS y las Municipalidades. Ergo, respecto del Inciso b) del artículo 6 el voto en estudio, sobre el Poder Judicial detalló: "*Violación al principio de separación de funciones, al principio de independencia judicial, al régimen particular de empleo del Poder Judicial y a las competencias constitucionales administrativas de la Corte Suprema de Justicia.*"

Continúa el voto N° 2021-17098: "*El artículo 6, inciso b, del proyecto de ley consultado es inconstitucional, toda vez que somete a la potestad de dirección del Poder Ejecutivo al Poder Judicial y al Tribunal Supremo de Elecciones, lo que resulta contrario a los principios de independencia judicial y electoral. De ahí que las oficinas, los departamentos, las áreas, direcciones, unidades de Gestión de Recursos Humanos de estos poderes no pueden estar bajo la citada potestad, excepto en lo que atañe a quienes presten servicios administrativos básicos, auxiliares, que no inciden sobre las competencias exclusivas y excluyentes ni funciones administrativas necesarias para el cumplimiento de estas, definidos, exclusivamente, por los jefes del Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones.*"

Sobre el Tribunal Supremo de Elecciones el voto en comentario apunta que "*el artículo 6, inciso b, del proyecto de ley consultado es inconstitucional, toda vez que somete a la potestad de dirección del Poder Ejecutivo al Poder Judicial y al Tribunal Supremo de Elecciones, lo que resulta contrario a los principios de independencia judicial y electoral. De ahí que las oficinas, los departamentos, las áreas, direcciones, unidades de Gestión de Recursos Humanos de estos poderes no pueden estar bajo la citada potestad, excepto en lo que atañe a quienes presten servicios administrativos básicos, auxiliares, que no inciden sobre las competencias*

exclusivas y excluyentes ni funciones administrativas necesarias para el cumplimiento de estas, definidos, exclusivamente, por los jefes del Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones.”

Respecto de las Universidades Públicas *“la autonomía universitaria no es sinónimo de soberanía, una especie de extraterritorialidad.”* y *“la autonomía de los entes universitarios -autonormativa o autoorganizativa, que lógicamente comprende la administrativa y de gobierno de esos entes está referida estrictamente al ámbito garantizado por la autonomía universitaria: la actividad académica, la investigación y las actividades de extensión social o cultural. Fuera de ese ámbito, las Universidades están sujetas a las regulaciones legales dirigidas a todos los sujetos del ordenamiento jurídico en tanto que tales.”* y *“el artículo 6, resulta inconstitucional, pues no se excluye de la potestad de dirección a los funcionarios que participan de la actividad académica, la investigación o actividades de extensión social o cultural, y quienes ejercen cargos de alta dirección política, así como todo aquel funcionariado administrativo de apoyo, profesional y técnico, que establezcan los máximos órganos de las universidades del Estado. Ergo, solo resulta constitucional la norma en lo que atañe al personal de administrativo básico, auxiliar, que estaría en la familia de puestos de conformidad con el numeral 13, inciso a) del proyecto de ley.”*

En el análisis sobre la relación de la CCSS y la normativa expresa que *“algunos empleados públicos de esa entidad, los que realizan funciones administrativas básicas, auxiliares, que sí podrían quedar bajo la rectoría del Poder Ejecutivo o Mideplán.”* y *“el mismo legislador no puede sujetarla a órdenes, directrices y regulaciones de un órgano del Poder Ejecutivo, pues ello va en contra del grado de autonomía y tutela conferida por la Constitución Política a esta institución.”* *“el artículo 6, resulta inconstitucional, pues no se excluye de la potestad de dirección a los funcionarios que participan de las actividades vinculadas a los fines constitucionalmente asignados a la CCSS, y quienes ejercen cargos de alta dirección política, así como todo aquel funcionariado administrativo, profesional y*

técnico, que establezcan los máximos órganos de la entidad aseguradora. Ergo, solo resulta constitucional la norma en lo que atañe al personal de administrativo básico, auxiliar, que estaría en la familia de puestos de conformidad con el numeral 13, inciso a) del proyecto de ley.”

Finalmente, relacionado a las Municipalidades “*el Poder Ejecutivo o uno de sus órganos –Mideplán- no pueden ejercer la potestad de dirección -dictarle directrices- o la potestad reglamentaria. Esta postura es constitucionalmente válida en lo que atañe a la materia de empleo público, concretamente aquel funcionariado indispensable para cumplir con los fines constitucionalmente asignados, así como el personal administrativo, profesional y técnico, que las máximas autoridades de las Corporaciones Municipales definan, de forma exclusiva y excluyente. Significa lo anterior, que algunos empleados públicos de esas corporaciones, los que realizan funciones administrativas básicas, auxiliares, que sí podrían quedar bajo la rectoría del Poder Ejecutivo o Mideplán.”* y “*el artículo 6, resulta inconstitucional, pues no se excluye de la potestad de dirección a los funcionarios que participan de las funciones administrativas vinculadas a los fines constitucionalmente asignados, y quienes ejercen cargos de alta dirección política, así como todo aquel funcionariado administrativo, profesional y técnico, que establezcan los máximos órganos de las corporaciones municipales. Ergo, solo resulta constitucional la norma en lo que atañe al personal de administrativo básico, auxiliar, que estaría en la familia de puestos de conformidad con el numeral 13, inciso a) del proyecto de ley.”*

Bajo esta tesis, los integrantes de esta instancia legislativa que suscribimos el presente informe recomendamos adoptar la salvaguarda sugerida en el texto de la resolución, para que de forma clara y precisa, se subsanen los vicios de inconstitucionalidad, para ello se propone modificar el primer párrafo del artículo 6 Creación del Sistema General de Empleo Público, contenido en el Capítulo II Gobernanza del Empleo Público, adicionando una frase final, el cual se leerá: (...) “Se excluye de esta rectoría las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o

técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución..”

Sobre los grados de autonomía a los que hace referencia el voto constitucional en análisis, es importante traer a colación lo planteado por el doctrinario Ernesto Jিনesta Lobo en su Tratado de Derecho Administrativo, el cual indica lo siguiente:

“En nuestro ordenamiento jurídico administrativo, se han identificado claramente, desde un punto de vista estrictamente jurídico, tres grados de autonomía, que son expuestos a continuación, de forma ascendente, de manera tal que el primer grado es el más elemental y el último el más pleno, si el ente público posee el segundo grado tiene el primero y si tiene autonomía del tercer grado detenta desde luego, los dos grados anteriores. Evidentemente, esta clasificación tripartita, coincide parcialmente, con la que distingue entre autonomía mínima (primer grado), medio (segundo grado) y máxima o plena (tercer grado).

a) Primer grado de autonomía (administrativa)

Se trata de la autonomía administrativa que es la facultad de un ente público menor de realizar sus competencias y atribuciones conferidas legalmente, por sí mismo sin estar sujeto a otro ente. Es la potestad de auto administrarse, esto es, de disponer de sus recursos humanos, materiales y financieros de la forma que lo estime más conveniente para el cumplimiento de los cometidos y fines que tiene asignados. El concepto exacto es el autarquía y no el de autonomía administrativa.

Este grado de autonomía es el más básico o elemental y todo ente público menor lo tiene por el simple hecho de existir, es decir, se trata de un grado de autonomía de principio o virtual cuando hay descentralización administrativa y se crean nuevas personas jurídico-públicas distintas del estado, por lo que si la norma de creación del ente es omisa lo tienen las instituciones autónomas y semiautónomas (artículo 188 Constitución Política)

b) Segundo grado de autonomía (de gobierno)

La autonomía política o de gobierno, radica en la posibilidad de un ente público de autodirigirse o autogobernarse políticamente, esto es, de fijarse sus propios lineamientos, objetivos, fines o metas, a través de una potestad de programación o de planificación, sin que el ente público mayor pueda imponerle, mediante el ejercicio de la tutela administrativa o su potestad de dirección intersubjetiva y las respectivas directrices, los fines u objetivos a alcanzar en materia de su competencia.

c) Tercer grado de autonomía (organizativa)

La autonomía organizativa constituye la potestad de auto-organizarse. No debe confundirse este grado de autonomía con la potestad de autoorganización que posee, de principio, todo ente público menor a través de la promulgación de

reglamentos autónomos de organización. Se trata de la posibilidad del ente público menor de dictarse su propia organización básica, esto es, de definir los órganos fundamentales, su constitución y reparto de funciones en ausencia o con exclusión de la ley ordinaria, por lo que debe ser atribuida expresamente por la Constitución.”

De manera que, con la redacción propuesta, se incorpora una salvaguarda en favor del Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, por lo que quedaría excluido de la rectoría de Mideplán (Poder Ejecutivo), observando rigurosamente los principios de separación de poderes y que no vacíe de contenido los grados de autonomía que el Derecho de la Constitución le otorgan, así desarrollado en el voto No. 2021-17098.

Esta redacción se trabajó a partir de los conceptos expresados en el voto y el reconocimiento que hace la resolución de que dentro de cada poder existan dos regímenes: los que están sometidos a la rectoría y los que no. De manera que aquellos funcionarios que no ejercen una labor que esté directamente vinculada con las competencias exclusivas y excluyentes, funciones administrativas básicas, auxiliares que sí podrían -sin agravio a la Carta Magna- estar sometidos a la rectoría del Sistema General de Empleo Público a cargo del Mideplán.

Esta salvaguarda se repite en varias normas del texto sustitutivo adjunto, en los artículos que la Sala Constitucional analizó en el voto No. 2021-17098.

IV-3.- Artículo 7:

El artículo 7 desarrolla las competencias del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), como rector del Sistema General de Empleo Público en un grupo de incisos.

La resolución 2021-17098 analiza con respecto al Poder Judicial: *“el artículo 7, incisos d), g) y p) resultan inconstitucionales, pues afecta la independencia de Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones, en cuanto los somete a la potestad*

de dirección y reglamentaria de Mideplán, así como a la verificación de si cumplen o no con el cometido de la evaluación del desempeño y no se excluye de la potestad de dirección. Hay que enfatizar que el principio de separación de poderes o funciones es incompatible con la potestad de dirección y reglamentación que ejerce el Poder Ejecutivo, toda vez que no puede ordenar su actividad, estableciendo metas y objetivos. En lo que atañe a la evaluación del desempeño, queda reserva a cada poder del Estado, toda vez que esta materia es consustancial al ejercicio de sus competencias constitucionales. Quiere esto decir, que, en lo tocante a este extremo, todo el funcionariado de cada poder estaría sometido a las disposiciones internas que cada uno de estos dicten al respecto.”

Bajo esta tesitura, continúa el voto indicando sobre la relación con las universidades:

“se mantiene el mismo criterio vertido respecto al numeral 6, además somete a la potestad de reglamentación de Mideplán en materias donde hay una potestad exclusiva y excluyente a favor de las universidades del Estado para alcanzar el fin constitucional asignado por el constituyente originario.”

Respecto de la CCSS *“se mantiene el mismo criterio vertido en relación con el numeral 6, además somete a la potestad de reglamentación de Mideplán en materias donde hay una potestad exclusiva y excluyente a favor de la CCSS para alcanzar el fin constitucional asignado por el constituyente originario.”*

De las Municipalidades en esta materia señala que *“el artículo 7, se mantiene el mismo criterio vertido en relación con el numeral 6, además somete a la potestad de reglamentación de Mideplán en materias donde hay una potestad exclusiva y excluyente a favor de las municipalidades para alcanzar el fin constitucional asignado por el constituyente originario.”*

A partir de la lectura de las citas anteriores, la resolución hace énfasis al principio de separación de poderes o funciones, la cual es incompatible con la potestad de dirección y reglamentación que puede ejercer el Poder Ejecutivo por medio de la rectoría del Mideplán, debido a que este órgano no tiene competencia para ordenar

la actividad, ni de establecer metas y objetivos a otros Poderes de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) ni a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

De manera que las afectaciones producen no solo una incidencia directa en la organización y funcionamiento, sino que, en lo medular, el contenido y efectos del proyecto consultado a la Sala Constitucional tienen consecuencias directas en el ejercicio de competencias constitucionalmente asignadas a estos Poderes y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

En ese sentido, y como ya lo hemos venido sosteniendo, es interés de las Diputadas y del Diputado que suscribimos este informe adecuar la redacción del artículo 7 a fin de subsanar los vicios de inconstitucionalidad señalados en la resolución 2021-17098, adicionando una frase al final del inciso a): (...) Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.” Expresión que estaremos recomendado adicionar también al final del inciso c), g) y m), del mismo numeral, de conformidad con el artículo 9 de la Constitución Política.

Ante las dudas de constitucionalidad se propone la eliminación de los incisos d) y p) por considerar que la justificación del razonamiento del voto existe una reserva en esta materia a cada poder del Estado, toda vez que esta materia es consustancial al ejercicio de sus competencias constitucionales; y se procede a correr la numeración de los incisos en el texto sustitutivo que se adjunta a este Informe.

IV-4.- Artículo 9:

El artículo 9 del proyecto de la Ley Marco de Empleo Público norma las funciones de las administraciones activas, la cual fue sujeta de análisis por parte de la Sala Constitucional, en la resolución 2021-17098.

Respecto del Poder Judicial lo dispuesto en el artículo 9 inciso a, de este artículo indica que *“implicaría que un órgano del Poder Ejecutivo, como lo es Mideplán, le imponga al Poder Judicial la aplicación y ejecución de sus disposiciones, directrices y reglamentos, y en materias que son de resorte exclusivo del Poder Judicial como lo es la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación o salarios y la gestión de las relaciones laborales. Siendo claramente tal obligación para el Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial”*

La Sala recuerda que en *“la consulta legislativa respecto del proyecto de “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Publicas” (expediente legislativo No. 20.580), esta Sala concluyó -luego de realizar una labor interpretativa respecto del contenido del proyecto- que, en concreto, lo previsto en los numerales 46, 47 y 49, atinentes a la “rectoría de la materia empleo público de Mideplán” y “la obligatoriedad de los lineamientos técnicos y metodológicos de la Dirección General del (sic) Servicio Civil”, no aplicaban para el Poder Judicial. Interpretación que se hizo, tomando en consideración el principio de independencia del Poder Judicial. En este sentido, y conforme todo lo anterior, el párrafo segundo del inciso a) del artículo 9 es inconstitucional, respecto a su aplicación al Poder Judicial.”*

En cuanto al Tribunal Supremo de Elecciones *“el segundo párrafo del inciso a) le impone a Recursos Humanos que aplique y ejecute las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, 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 Mideplán le remita. Lo cual, implicaría que un órgano del Poder Ejecutivo, como lo es Mideplán, le imponga al TSE la aplicación y ejecución de sus disposiciones, directrices y*

reglamentos, y en materias que son resorte exclusivo de ese órgano constitucional, como lo es la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación o salarios y la gestión de las relaciones laborales.” y “Por todo lo anterior, se considera que el párrafo primero del artículo 9 consultado resulta violatorio del principio de separación de poderes, en este caso, propiamente del TSE.”

En cuanto a las Universidades Públicas “el segundo párrafo del inciso a) le impone las distintas oficinas de recursos humanos de dichas universidades que apliquen y ejecuten las disposiciones de (...) MIDEPLÁN (...) Siendo claramente tal obligación para las oficinas de recursos humanos de las Universidades Públicas una violación al contenido de la autonomía plena de que gozan las universidades del Estado.” y “En este sentido, el párrafo segundo del inciso a del artículo 9 es inconstitucional respecto a su aplicación a las universidades públicas”.

Sobre la Caja Costarricense de Seguro Social se decantó por señalar que “el segundo párrafo del inciso a) le impone a dicho [la Dirección y Administración de Gestión de Personal de la CCSS] que aplique y ejecute las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, 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 Mideplán le remita.” (pg. 408). Agrega además que “el Poder Ejecutivo no puede actuar como director o en una relación de jerarquía frente a esta institución, y no puede imponerle lineamientos, ni dar órdenes, ni controlar la oportunidad de sus actividades. Por ello, resulta inconstitucional el artículo 9 en cuestión por pretender someter al departamento de recursos humanos de la CCSS a aplicar y ejecutar las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, 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 Mideplán le remita”

Finalmente, la resolución manifiesta que Municipalidades que *“El gobierno local tiene potestad de autonormación y autoadministración, esto quiere decir que pueden dictar sus propios reglamentos para regular su organización interna y los servicios que presta, así como su capacidad de gestionar y promover intereses y servicios locales de manera independiente del Poder Ejecutivo. Es claro, entonces que el Poder Ejecutivo no puede actuar como director o en una relación de jerarquía frente a las municipalidades, y no puede imponerle lineamientos, ni dar órdenes, ni controlar la oportunidad de sus actividades. Por ello, resulta inconstitucional el artículo 9 en cuestión por pretender someter a los departamentos de recursos humanos de los gobiernos locales a aplicar y ejecutar las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, 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 Mideplán le remita”*.

Con la interpretación y aplicación del contenido y efectos de este artículo del proyecto de ley en cuestión, podría estarse afectando las competencias constitucionales exclusivas y excluyentes de los otros Poderes de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

Para subsanar las disposiciones inconstitucionales señaladas en el voto se propone adicionar al final del inciso a) de este artículo la frase *“(…) Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.”*

De lo anterior se desprende que la obligación de las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión

de recursos humanos de los otros Poderes de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, siendo que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin por el cual fueron diseñadas por el constituyente.

IV-5.- Artículo 13:

El Artículo 13 del Capítulo IV Organización del Trabajo, regula el régimen general de empleo público, reconociendo la intención de los proponentes de la iniciativa de que exista un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por familias de puestos, cuyas funciones se determinarán a partir de lo que ejecute su personal. Esta disposición fue sujeta de examen por el Tribunal Constitucional, razón por la que vertieron criterio señalando los vicios que contenía.

Sobre estas dudas de constitucionalidad y su relación con las Municipalidades el voto indica: *"Es inconstitucional, por no crear una familia de puestos de los empleados municipales y, por consiguiente, los incluye a todos en el Servicio Civil. No es posible pasar por alto que el Código Municipal, a partir del numeral 124 al 161 inclusive, contiene el Título V, que regula la relación de los servidores municipales y las administraciones públicas locales de forma pormenorizada, por un lado, y, el numeral 50 del proyecto de ley que establece que las derogatorias expresas ni siquiera hacen referencia a las normas que se encuentran en el citado Código, ni tampoco se hacen las modificaciones en el artículo 49 del proyecto consultado."*

En cuanto a la CCSS y el inciso b) de esta norma manifestó: *"Es inconstitucional, por no incluir en el citado inciso a los servidores que realizan labores sustanciales y administrativas, profesionales y técnicos, necesarios para alcanzar los fines constitucionalmente asignados a la CCSS."*

Sobre el contenido normado en el inciso f) del Artículo 13 vinculado al Tribunal Supremo de Elecciones y Poder Judicial acotó: *"Es inconstitucional porque no excluye a los funcionarios que realizan funciones para-jurisdiccionales -fiscales, defensores públicos y profesionales y personal especializado del Organismo de Investigación Judicial, etc.- y los funcionarios del nivel gerencial o de alta dirección política, al igual que a los funcionarios del Tribunal Supremo de Elecciones que ejercen función electoral -letrados, directores del Departamentos, profesionales, etc.-, y quienes ejercen cargos de alta dirección política. No se excluye a todo el funcionario administrativo de apoyo, profesional y técnico, que los máximos órganos de los citados poderes del Estado definan, de forma exclusiva y excluyente, como indispensables o consustanciales para el ejercicio de sus competencias constitucionales. Finalmente, hay que tener presente que la construcción de la familia, tal y como se explicó supra, corresponde, de forma exclusiva y excluyente, a cada poder del Estado."*

Observa la Sala Constitucional que del texto del artículo 13 se desprende la intención del legislador de que Mideplán tenga la facultad de llenar de contenido las regulaciones propias de las familias creadas, mediante simple acto administrativo, ello a pesar de que tiene reserva de ley la regulación del funcionamiento de los otros Poderes de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

Además, considera que existe distorsiones odiosas al crear las familias, cuando se está dividiendo al personal del TSE pese a que todos coadyuvan al cumplimiento de la función electoral. Solo a los magistrados del TSE estarían dentro del grupo indicado en el inciso f), pero todo el resto de funcionarios, que también coadyuvan al ejercicio de esta función tan importante para la democracia costarricense, quedarían integrando otro grupo de familia de puestos. Todos los funcionarios del TSE que coadyuvan a la función electoral, directamente o por apoyo, requieren contar con toda la independencia de criterio en sus actuaciones, en este sentido el voto de la Sala Constitucional ya se había decantado al respecto al indicar que *"la*

intención del constituyente al crear este Poder, fue cercenar por completo la posibilidad de que los funcionarios electorales, se inmiscuyen en toda actividad política, con el fin de garantizar un Órgano Electoral independiente.” (sentencia n°2005-14298).

Respecto de las Universidades y el artículo 13 inciso e), el Tribunal Constitucional señaló: *"Es inconstitucional, por no incluir en el citado inciso a los servidores que realizan investigación, acción social y cultural, así como el personal administrativo, profesional y técnico, necesario para alcanzar los fines constitucionalmente asignados a las universidades del Estado, en los términos que se explica en el considerando general."*

A partir del análisis realizado se propone adicionar la salvaguarda en un nuevo párrafo segundo que se leerá *“El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.”*

Con esta redacción se reafirma el principio constitucional de separación de poderes al reconocer que tendrán los otros Poderes de la República su propia familia de puestos, al igual para los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa. Lo que nos lleva a suprimir la indicación expresa en la norma del número de familias, porque no podría el artículo establecer la cantidad de familias de puestos, siendo que en la práctica y la aplicación de la futura Ley Marco de Empleo Público podrían llegar a ser más de ocho.

Finalmente, se sugiere al plenario legislativo con el texto sustitutivo que adjunto a las recomendaciones de este Informe eliminar la redacción del inciso f) y correr la

numeración de los mismos, siendo el criterio de quienes suscribimos este informe que este inciso contiene vicios de constitucionalidad, que se subsanan con el párrafo que se adiciona a este artículo.

IV-6.- Artículo 14:

Bajo el análisis que hemos realizado, el artículo 14 regula lo atinente al reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, norma ubicada en el Capítulo V Gestión del Empleo.

Al respecto, el Voto N° 2021-17098 indicó sobre los alcances frente al Poder Judicial que *“el proyecto de ley aquí cuestionado incide en las competencias propias de este Poder de la República, pues más allá de establecer principios o lineamientos generales en materia de empleo público que respeten el principio de separación de funciones, el artículo 14 de estudio, es claro en señalar que será el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), quien emitirá las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos (...) se considera que tal disposición es inconstitucional, al autorizar que un órgano del Poder Ejecutivo, sea quien emita directamente disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones relativos a la materia de empleo público, que vacían de contenido las competencias reconocidas a la Corte Suprema de Justicia por el Constituyente original y derivado. (...) En razón de lo expuesto, la norma consultada excede cualquier marco de cooperación que pueda establecer una política general de empleo público, pues no resulta propio que una dependencia del Poder Ejecutivo -Mideplán-, le dicte a otro Poder, de manera obligatoria, en este caso al Poder Judicial, las pautas o criterios para la selección y reclutamiento de su personal. Ello constituye una clara injerencia externa y, la intromisión del Poder Ejecutivo en aspectos que son competencia exclusiva del Poder Judicial. Por consiguiente, este Tribunal considera que el artículo 14 consultado contiene un vicio de inconstitucionalidad, por lesionar el principio de*

independencia de funciones que garantizan al Poder Judicial, los ordinales 9 y 154 de la Constitución Política.”

De esta misma disposición manifestó el Tribunal Supremo de Elecciones que: *“invalida cualquier intromisión externa de otro poder en los aspectos propios del Tribunal Supremo de Elecciones, que lesione tal independencia. (...) Bajo ese entendido, no es posible admitir que un órgano del Poder Ejecutivo, en este caso Mideplán, le imponga al Tribunal Supremo de Elecciones, disposiciones relativas a los procesos de reclutamiento y selección de su personal, materia que, tal y como se ha señalado, es consustancial al grado de autonomía e independencia de la que gozan estos órganos constitucionales.(...) En consecuencia, tal ordinal contiene un vicio de inconstitucionalidad, en tanto resulte aplicable al Tribunal Supremo de Elecciones.”*

Las Universidades Públicas también fueron sujetas de análisis por parte del voto respecto a las cuales expresó que *“las universidades públicas costarricenses gozan de un estatus autonómico privilegiado en el sector público descentralizado, toda vez que dicha independencia se extiende a los ámbitos administrativo, político, financiero y organizativo (...) En atención a ello, es imprescindible que dispongan todo lo relativo al reclutamiento y selección de su personal, sin interferencia externa alguna.”.* y *“Sobre esta disposición resuelve que “el artículo 14 resulta inconstitucional, al autorizar que un órgano del Poder Ejecutivo sea quien emita directamente disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones relativos a la materia de empleo público, que vacían de contenido las competencias reconocidas a las Universidades Públicas por el Constituyente. Más aún cuando ya existe un marco normativo atinente a cada una de las universidades que regula esos aspectos. En razón de lo expuesto, la norma consultada excede cualquier marco de cooperación que pueda establecer una política general de empleo público, pues no resulta propio que una dependencia del Poder Ejecutivo -Mideplán-, le dicte a las Universidades Públicas, quienes gozan de autonomía plena, y de manera obligatoria, las pautas o criterios para la selección*

y reclutamiento de su personal. Ello constituye una clara injerencia externa y, la intromisión del Poder Ejecutivo en aspectos que son competencia exclusiva de las Universidades Públicas. Por consiguiente, este Tribunal considera que el artículo 14 consultado contiene un vicio de inconstitucionalidad, por lesionar la autonomía universitaria resguardada en el artículo 84 constitucional.”

Para el caso de la Caja Costarricense de Seguro Social se indica en la resolución que *“según lo dispuesto en este artículo 14, la CCSS también se vería sujeta a las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos que emita Mideplán en relación con el reclutamiento y la selección del personal de nuevo ingreso, lo cual deviene en inconstitucional.”* Y *“resulta inválida cualquier intromisión externa de otro poder en los aspectos propios de la CCSS, que lesione su autonomía. Bajo ese entendido, no es posible admitir que un órgano del Poder Ejecutivo, en este caso Mideplán, le imponga a la CCSS, disposiciones relativas a los procesos de reclutamiento y selección de su personal, materia que, tal y como se ha señalado, es consustancial al grado de autonomía de la que goza esta institución constitucional. En consecuencia, tal ordinal contiene un vicio de inconstitucionalidad, en tanto resulte aplicable a la CCSS.”*

Finalmente, sobre la vinculación de esta norma y las municipalidades argumento que *“en este artículo 14, todas las Municipalidades se verían sujetas a las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos que emita Mideplán en relación con el reclutamiento y la selección del personal de nuevo ingreso, lo cual deviene en inconstitucional. (...) Es decir, se admite la coordinación y la tutela administrativa del Estado en cuanto al control de legalidad, pero no, en cuanto, un órgano del Poder Ejecutivo como lo es Mideplán pueda emitir disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, a las Municipalidades para sus procesos de reclutamiento y selección. En ese sentido, resulta inválida cualquier intromisión externa de otro poder en los aspectos propios de los gobiernos locales, que lesione su autonomía. Bajo ese entendido, no es posible admitir que un órgano del Poder Ejecutivo, en este caso Mideplán, le imponga a las*

Municipalidades, disposiciones relativas a los procesos de reclutamiento y selección de su personal, materia que, tal y como se ha señalado, es consustancial al grado de autonomía de la que gozan estos gobiernos locales. En consecuencia, tal ordinal contiene un vicio de inconstitucionalidad, en tanto resulte aplicable a las Municipalidades.”

En el mismo sentido en que ha venido resolviendo estos aspectos la Sala Constitucional en el voto bajo análisis, se señala una vez más la injerencia de Mideplán, que es un órgano del Poder Ejecutivo, para emitir disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos a los otros Poderes de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

Razón por la cual concluimos, que la forma de corregir las dudas de constitucionalidad es suprimiendo del párrafo primero la frase *“para lo cual el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) emitirá, con absoluto apego a la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, según la respectiva familia de puestos”*.

Con esta adición se acoge lo planteado en la resolución 2021-17098, para aclarar los alcances normativos del artículo 14, de manera que el primer párrafo se leerá como se indica a continuación: *“El reclutamiento y la selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada”*.

IV-7.- Artículo 17:

El artículo 17 regula la materia sobre personal de Alta Dirección. Al respecto indicó la resolución, sobre el Poder Judicial que: *“Existen varios precedentes de la Sala en que, expresamente, se entiende como plenamente justificado que en el caso*

específico del Poder Judicial tenga una regulación especial, separada y diferenciada (...) [estas regulaciones] estarían referidas, al menos, respecto de quienes integran el Consejo Superior del Poder Judicial, y las jefaturas de la Defensa Pública, Ministerio Público y el Organismo de Investigación Judicial. Puestos que son de gran relevancia, que deben estar particularmente protegidos de la injerencia de otros Poderes de la República a, y que requieren la estabilidad del personal necesaria para un adecuado e imparcial desempeño del cargo, lo cual es incompatible con una subordinación a las disposiciones que emita al respecto el Mideplán, como lo dispone la norma en cuestión. Siendo competente al respecto el mismo Poder Judicial (...) Por ende, se considera existe un vicio de inconstitucionalidad en el artículo 17 objeto de consulta, en los términos expuestos.”

Respecto de las Universidades Públicas “la injerencia de este Ministerio, que es un órgano del Poder Ejecutivo, emitiendo disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos a las Universidades Públicas en materia de los puestos de alta dirección, resulta violatorio de la autonomía universitaria. (...) las Universidades Públicas están facultadas para establecer su propia organización interna y estructurar su propio gobierno, todo dentro de los límites establecidos por la propia Constitución Política y las leyes especiales que reglamentan su organización y funcionamiento”. La norma aplicaría a “puestos de gran importancia pues estarían referidos, al menos, respecto de quienes dirigen las distintas Vicerrectorías y Decanaturas, entre otros. Puestos que son de gran relevancia para el quehacer académico y el fiel cumplimiento del resto de las funciones asignadas a las universidades públicas (...) Por ende, se considera existe un vicio de inconstitucionalidad en el artículo 17 objeto de consulta, en los términos expuestos.”

En relación a la Caja Costarricense de Seguro Social indicó que “la injerencia de este Ministerio, que es un órgano del Poder Ejecutivo, emitiendo disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos a la CCSS en materia de los puestos de alta dirección, resulta violatorio de su autonomía de gobierno. La regulación de todo lo atinente a los puestos de alta dirección ya cuenta con regulación especial en la

normativa interna de la propia CCSS. (...) Nótese que, estos son puestos de gran importancia pues estarían referidos, al menos, respecto de quienes dirigen las distintas Gerencias y Direcciones, entre otros.” (...) “Por ende, se considera existe un vicio de inconstitucionalidad en el artículo 17 objeto de consulta, en los términos expuestos.”

En materia del régimen municipal expresó que: *“en esta norma se dispone que, tratándose de puestos de alta dirección será Mideplán quien emita las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos al respecto.” (...) En las Municipalidades se tienen cargos “de gran relevancia para el fiel cumplimiento de la administración de los intereses y servicios locales, que deben estar particularmente protegidos de la injerencia del Ejecutivo, y que requieren la estabilidad del personal necesaria para un adecuado desempeño del cargo, lo cual es incompatible con una subordinación a las disposiciones que emita al respecto el Mideplán, como lo dispone la norma en cuestión. Por ende, se considera existe un vicio de inconstitucionalidad en el artículo 17 objeto de consulta, en los términos expuestos.”*

Nos hemos decantado a realizar un único cambio en este artículo, el cual consiste en suprimir el primer párrafo, así se elimina la inconstitucionalidad detectada por la Sala Constitucional.

IV-8.- Artículo 18

La norma 18 del texto de la Ley Marco de Empleo Público, aprobada en primer debate regula el plazo de prueba y plazo de nombramiento de los servidores públicos que sean nombradas en puestos de alta dirección pública. La disposición exceptúa en forma expresa, a las Universidades.

La Sala Constitucional en el Voto N° 2021-17098 resolvió en esta materia y vinculado al Poder Judicial que *“la regulación de aspectos relativos al nombramiento y selección de personal, tal como también ocurre con los puestos de alta dirección*

técnica, el período de prueba, plazo o condiciones de prórroga de los nombramientos, son regulaciones propias y atinentes a la autonomía organizacional y administrativa del Poder Judicial, pues se trata de puestos estratégicos de gran importancia para su administración, cuya definición debe corresponder a esta, conforme los fines constitucionales de esa institución. Adviértase que, respecto del Poder Judicial, esos puestos estarían referidos, al menos, respecto de quienes integran el Consejo Superior del Poder Judicial, y las jefaturas de la Defensa Pública, Ministerio Público y el Organismo de Investigación Judicial. (...) la norma consultada, lejos de favorecer tal principio constitucional, alteraría de forma irrazonable y desproporcionada la organización de puestos que son fundamentales para la administración de justicia del Poder Judicial, poniendo, incluso, en riesgo la imparcialidad en el ejercicio del cargo que debe prevalecer en esos puestos, ante la continua presión de una prórroga de su nombramiento anual. Asimismo, cabe advertir que, al igual que con el artículo 14 consultado y de lo señalado en el artículo 2 de este proyecto, el ordinal 18 no establece salvedad alguna respecto de la aplicación de esta norma al Poder Judicial, como sí lo hace en este caso para con las universidades públicas, al señalar que, en su caso, se respetarán los plazos y períodos determinados en sus estatutos orgánicos y reglamentos. De ahí que tampoco resulta excluido el Poder Judicial de su aplicación. Por ende, se considera existe un vicio de inconstitucionalidad en el artículo 18 objeto de consulta, en los términos expuestos.”

En relación al Tribunal Supremo de Elecciones indicó *“la regulación de aspectos relativos al nombramiento y selección de personal, tal como también ocurre con los puestos de alta dirección técnica, el período de prueba, plazo o condiciones de prórroga de los nombramientos, son regulaciones propias y atinentes a la autonomía organizacional y administrativa del TSE. Se entiende que los puestos de alta dirección técnica, definidos por el propio TSE, son puestos estratégicos de gran importancia para su debida organización, tales como podrían ser la Dirección Ejecutiva, la Dirección General del Registro Civil, la Dirección General del Registro Electoral y Financiamiento de Partidos Políticos, entre otros.”* (...) *“La definición de*

tales condiciones es competencia exclusiva a este órgano constitucional especializado. De modo que, en los términos en que está dispuesto el artículo 18 consultado, contiene un vicio de inconstitucionalidad, por violentar el principio de independencia del TSE, a quien le corresponde de manera exclusiva la definición de las condiciones en que se deben desempeñar sus puestos de alta dirección.”

Respecto de la CCSS explicó que: *“la regulación de aspectos relativos al nombramiento y selección de personal, tal como también ocurre con los puestos de alta dirección técnica, el período de prueba, plazo o condiciones de prórroga de los nombramientos, son regulaciones propias y atinentes a la autonomía política de la CCSS.”* (...) *“tales como podrían ser las distintas Direcciones en Planificación, Actuarial, Gestión de Personal; y las distintas Gerencias Administrativa, Financiera y Médica, entre otros.”* (...) *“La definición de tales condiciones es competencia exclusiva a esta institución constitucional especializada. De modo que, en los términos en que está dispuesto el artículo 18 consultado, contiene un vicio de inconstitucionalidad, por violentar la autonomía política de la CCSS, a quien le corresponde de manera exclusiva la definición de las condiciones en que se deben desempeñar sus puestos de alta dirección.”*

En materia de municipalidades el voto señala: *“la regulación de aspectos relativos al nombramiento y selección de personal, tal como también ocurre con los puestos de alta dirección técnica, el período de prueba, plazo o condiciones de prórroga de los nombramientos, son regulaciones propias y atinentes a la autonomía política de los gobiernos locales.”* (...) *“son puestos estratégicos de gran importancia para su debida organización y atención de los intereses y servicios locales. Por ello y conforme a los fines propios de las municipalidades, es a ellas a quienes corresponde valorar las necesidades de los servicios que prestan y determinar las condiciones en que deben ser ocupados esos puestos”* (...) *“la conveniencia del período de nombramiento de esos puestos o las condiciones de prórroga podrían estar sujetas a una condición de mayor estabilidad en el puesto como la garantizada en el ordinal 192 constitucional. Todo de acuerdo a su normativa interna, y no, a*

una normativa genérica como la que se pretende en este proyecto de ley.” (...) “en los términos en que está dispuesto el artículo 18 consultado, contiene un vicio de inconstitucionalidad, por violentar la autonomía política de las municipalidades, a quienes les corresponde de manera exclusiva la definición de las condiciones en que se deben desempeñar sus puestos de alta dirección.”

Al igual que en acápites anteriores, sugerimos modificar la redacción del párrafo segundo del artículo 18 de manera que se lea “El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa se respetarán los plazos y períodos determinados en sus leyes, estatutos orgánicos y reglamentos, respecto de los servidores públicos nombrados en puestos de alta dirección pública.”

De manera que se reconoce que el período de prueba, plazo o condiciones de prórroga de los nombramientos, son regulaciones propias y atinentes a la autonomía organizacional y administrativa de los otros Poderes de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa para dar cumplimiento a los fines constitucionales que le han sido asignados. Por ello, consideramos que la redacción propuesta recoge el sentir de los magistrados del alto Tribunal Constitucional.

IV-9.- Artículos 21 y 22

El artículo 21 establece el procedimiento de despido y el artículo 22 desarrolla la fase recursiva contra despido, ambas normas fueron sujeto de análisis por parte de la Sala Constitucional en la resolución de marras. Sobre la materia el voto señala: *“La creación de una nueva causal de despido, por no pasar la evaluación del desempeño en dos ocasiones consecutivas (según el primer párrafo del art.21 del proyecto), no es inconstitucional en tanto la aplique el Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones de acuerdo con su normativa interna. (...) Sí resultan inconstitucionales los artículos 21 y 22 del proyecto consultado, respecto de su*

aplicación al Poder Judicial -y al TSE según se verá-, por cuanto, el ejercicio de la potestad disciplinaria de los servidores del Poder Judicial es parte esencial de la independencia judicial. Así entonces, todo lo que en esas normas se establece en cuanto a procedimiento y fase recursiva no podrían aplicarse al Poder Judicial, el cual ya goza de normativa interna que dispone el ejercicio de la potestad disciplinaria. (...) en consonancia con el principio de independencia judicial, la entidad con competencia disciplinaria será, exclusivamente el propio Poder Judicial.”

El proyecto de Ley Marco de Empleo Público incluye a todas las personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación de esta propuesta de ley, siendo el procedimiento de despido clave en el desarrollo de las relaciones de empleo público en las instituciones públicas.

Las redacciones de estas dos normas provocan una injerencia odiosa y peligrosa para nuestro Estado Social de Derecho, razón que nos lleva a proponer la modificación de la primera parte del párrafo final del artículo 21 y mantener la frase final el texto actual.

De manera que este párrafo se lea de la siguiente forma: “El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, aplicarán el proceso de despido de acuerdo con su normativa interna, sus propias leyes o estatutos según sea el caso. De no existir normativa institucional al respecto aplicará, supletoriamente, la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.”

En cuanto al artículo 22, se ha dispuesto la eliminación del párrafo final de la norma, por considerar que es una repercusión de la modificación al artículo 21, de manera que la fase recursiva contra el despido no será de aplicación a los otros Poderes de

la República, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, deberán de aplicar lo dispuesto en su normativa interna, evitando con ello cualquier violación a los principios de seguridad jurídica y legalidad. Reconocemos, que el procedimiento de despido es clave en el desarrollo de las relaciones de empleo público, por lo que la claridad en el proceso es fundamental para respetar las garantías constitucionales.

IV-10.- Artículo 30:

El artículo 30 regula los postulados rectores que orientan la gestión de la compensación, en el Capítulo VIII Gestión de la compensación, para las personas servidoras públicas, los cuales aplicarán a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.

Argumenta la Sala Constitucional en el voto 2021-17098 que: *“el artículo 30, es inconstitucional, en el tanto no excluye a los funcionarios que realizan labores sustanciales -propias de la actividad universitaria-, y porque no establece que -en atención a la autonomía universitaria-, la construcción de la familia de la columna salarial y sus características corresponde en forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios”.*

Sobre el inciso b) del artículo también relacionado a las Universidades estatales determina que *“no es inconstitucional establecer como tope el salario del presidente de la República para los funcionarios universitarios” (...)* *“cualquier rebaja del salario del presidente de la República para fungir como tope también debe ser con base en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puesto” (...)* *“si un (a) presidente de la República decide renunciar a la totalidad o parte de su salario, dichas acciones individuales no afectarían el tope de salario, el que ha sido fijado técnicamente.” (...)* *“hay que tener presente que, en cumplimiento del principio de equilibrio financiero o presupuestario en este caso, resulta conforme con el Derecho de la Constitución que haya el citado tope”.*

En razón de lo anterior, se propone modificar la redacción del párrafo final de este artículo, el cual se leerá: “El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa construirán las respectivas columnas salariales globales de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.”

Lo anterior permite mantener la coherencia en los cambios al texto, que se han sugerido en el texto sustitutivo que se adjunta a este informe, para que el plenario legislativo la acoja, en razón de que mantiene la tesis expresada por la Sala Constitucional en el voto bajo análisis.

IV-11.- Artículos 31, 32, 33 y 34:

Siguiendo con el articulado sujeto a examen en la resolución 2021-17098, en relación con los artículos 31 (sobre la metodología de valoración del trabajo), 32 (Grados dentro de las familias laborales) y 34 (Columna salarial global), se indicó la existencia de dudas sobre su constitucionalidad.

El objetivo macro del proyecto de Ley Marco de Empleo Público es el sometimiento del aparato estatal a un sistema único de regulación del empleo público y la centralización de la rectoría en Mideplán, lo que la Sala Constitucional señala como una clara vulneración del principio de separación de poderes, como ya se ha venido sosteniendo a lo largo del informe. En este sentido indica el voto: *“son inconstitucionales, en el tanto no excluye a los funcionarios que realizan labores sustanciales -propias de la actividad universitaria-, es decir, aquellos que realizan funciones de docencia, investigación, extensión social y cultural, así como los que realizan funciones administrativas, profesionales y técnicas, necesarias para cumplir con criterios de eficacia y eficiencia los fines constitucionalmente asignados,*

y porque la definición de los factores de trabajo relevante, su peso relativo, el número de grado requeridos dentro de cada familia y sus características, y la elaboración de la columna salarial corresponde de forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios. En esta materia en relación con el funcionariado que esté en la familia de puestos relativo a estos entes, establecido por el órgano jerárquico de cada universidad, todos estos aspectos al estar vinculados con el funcionariado necesario para alcanzar el fin constitucionalmente establecido la competencia resulta exclusiva y excluyente y, por consiguiente, Mideplán o el Poder Ejecutivo no les asiste ninguna potestad para definir ni elaborar ningún de esos extremos.”

La respuesta necesariamente implicaría que ese órgano -Mideplán-, interfiera en competencias que son exclusivas y excluyentes de los otros Poderes de la República, Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, así analizado a lo extenso del voto.

Específicamente del artículo 33, sobre la clasificación de puestos de trabajo en las Universidades Públicas manifestó: *“la Sala Constitucional encuentra que es inconstitucional, en el tanto no excluye a los funcionarios que realizan labores sustanciales -propias de la actividad universitaria-, es decir, aquellos que realizan funciones de docencia, investigación, extensión social y cultural, así como los que realizan funciones administrativas, profesionales y técnicas, necesarias para cumplir con criterios de eficacia y eficiencia los fines constitucionalmente asignados, y somete el manual de puestos de dichos funcionarios al análisis y evaluación de Mideplán, lo que -en atención a la autonomía universitaria- corresponde en forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios por las razones que explicaron supra.”*

En atención a este señalamiento, se reconoce que para alcanzar el fin constitucionalmente establecido entre la competencia que resulta exclusiva y

excluyente a estas, a Mideplán no le asiste ninguna potestad para definir ni elaborar ninguno de los extremos regulados en los artículos 31, 32 y 34, y, por consiguiente, se propone variar la redacción de estos numerales, primero para que guarde coherencia con las otras modificaciones sugeridas e indicadas anteriormente y, segundo, para ajustar el texto a los argumentos esgrimidos en el voto sobre la potestad que le asiste al legislador para establecer un marco normativo en empleo público, que contenga un modelo para todos los servidores públicos de conformidad con los artículos 9, 11, 191 y 192 de la Constitución Política.

Con estas modificaciones consideramos que las normas se podrán ajustar a quiénes se les aplicaría y quiénes estarían excluidos, a la luz de la Resolución N° 2021-17098.

En el artículo 31 se modifica el primer párrafo, el cual se leerá: “El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), en el marco de las competencias previstas en esta ley, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, especificarán una metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. Dicha metodología definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral y dentro de los cuales se considerarán los siguientes: (...)”

En esta tesitura se propone en el artículo 32 la adición de un nuevo párrafo tercero que dirá “El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa definirán los grados dentro de su familia laboral, según la determinación que realice la respectiva institución.”

Además, modificar el párrafo siguiente, del artículo 32 con esta redacción “Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración, cuya progresión dentro de los grados de cada entidad pública empleadora, considerará las directrices anuales emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.”

En el caso del artículo 33, se propone incluir un nuevo párrafo primero y modificar los dos párrafos siguientes:

“El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberá desarrollar la clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados, respecto de las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

Los restantes puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado, preparado en un formato especificado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.

Las instituciones bajo la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) le enviarán las descripciones para los puestos de trabajo en el formato que este defina. Estas descripciones reflejarán los deberes realmente desempeñados. La descripción del puesto, certificada por cada entidad, se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.

(...)”

Y se mantiene la redacción del párrafo final, del artículo 33.

Para concluir en este acápite, la modificación que se sugiere es al párrafo primero y segundo del artículo 34:

“A partir de la metodología de valoración del trabajo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, elaborarán la columna salarial global de la familia correspondiente.

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General del Servicio Civil elaborarán conjuntamente una columna salarial global para las instituciones bajo su ámbito de competencia. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.

(...)”

IV-12.- Artículo 37:

Al respecto, el voto 2021-17098 de la Sala Constitucional observa que esta norma contiene elementos que rozan con el Derecho de la Constitución. El artículo 37 regula el salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas, elementos que ya se habían analizado a la luz de la “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, Ley de 9635. Resulta relevante para el ejercicio que se realizó por parte de los diputados y las diputadas que suscribimos este informe lo indicado en la resolución bajo análisis: *“el salario global y un régimen unificado es constitucionalmente posible, toda vez que lo que estatuye la Carta Fundamental es el derecho al salario -artículo 56- es decir, una contraprestación económica por el servicio prestado, de ahí que no hay un derecho fundamental a un plus o pluses salariales (...) la fijación de un salario global por parte de legislador en el caso de las universidades no incide en las competencias exclusivas y excluyentes.”*

Además, para el examen que interesa el voto señala que *“la política salarial es una competencia que el legislador le atribuye al Poder Ejecutivo, lo que resulta acorde con las potestades de Administración y Gobierno que la Constitución Política le asigna a ese poder en relación con su funcionario y otros entes que no gozan de*

competencias exclusivas y excluyentes o grados a autonomía que impiden la potestad de dirección. Ergo, son los entes universitarios los llamados a fijar su política de remuneración, así como el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asigne a cada punto de la columna del salario global, adoptando como parámetro los principios y postulados que dispone la norma cuestionada, con excepción de aquellos funcionarios que los jerarcas de estos entes decidan excluir de la columna porque realizan funciones administrativas básicas, auxiliares, que no están vinculadas a los fines constitucionalmente asignados.”

Sobre el inciso j), del artículo 37 expresamente el voto indico “no solo no podrá ser mayor que el que ostente la Presidencia de la República, sino que, será establecido por la Autoridad Presupuestaria, 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. Ello resulta evidentemente inconstitucional, por violar la autonomía universitaria. Conforme a esta autonomía, son las propias universidades públicas quienes deben establecer por sí mismas el régimen remunerativo de sus servidores (ver sentencia No. 2015-010248), incluido el salario de los rectores (...) las universidades públicas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y cuentan con todas las facultades y poderes administrativos para llevar a cabo su misión.”

Para que el numeral 37 guarde congruencia con la redacción de los otros artículos sujetos de estudio por parte de la Sala Constitucional en el voto en comentario, se considera importante realizar el ajuste a varios de sus incisos, y con ello, plasmar el razonamiento del Tribunal Constitucional cuando reafirma la materia consustancial al ejercicio de las competencias constitucionales de los otros Poderes de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

Lo que nos lleva a proponer una modificación a la redacción de varios incisos de este artículo, específicamente para los apartados c), d) y e), así como la eliminación del inciso f).

De manera que se recomienda la siguiente redacción en el de texto sustitutivo recomendado en este Informe:

c) Ministros y ministras, y presidencias ejecutivas, con excepción de aquellas pertenecientes a instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.

d) Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República.

e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.

IV-13 Artículo 49:

El artículo 49 Modificaciones, contenido en el Capítulo XI Modificaciones y Derogaciones a disposiciones finales, se encuentra dentro de los extremos consultados a la Sala Constitucional.

Específicamente, el voto del Tribunal Constitucional se refirió a la inconstitucionalidad de los incisos g) y h) en “tales incisos se pretendía realizar sendas adiciones al Estatuto de Servicio Judicial y a la Ley de Salarios del Poder Judicial, a efectos de incluir la injerencia de Mideplán en las competencias definidas en esta normativa especial, indicando que los órganos del Poder Judicial deberán realizar las competencias definidas en esas leyes, en coordinación con dicho ministerio. Ello resulta evidentemente violatorio del principio constitucional de independencia judicial” (...) “Se tendría así a la Corte Plena, el presidente de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Personal, el Consejo de la Judicatura y el Departamento de Personal en obligada coordinación con Mideplán antes de la adopción de acciones en temas relacionados con el empleo público (...) sean: planificación del trabajo,

organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación y gestión de las relaciones laborales. (...) En temas que son de competencia exclusiva del Poder Judicial, como lo es el manejo interno de su personal, resulta excluyente cualquier tipo de coordinación obligatoria con otro órgano del Estado. Si bien se trata de coordinación y no de dirección, es lo cierto que, en esta materia, que es propia del fuero interno de independencia judicial, ni siquiera la coordinación resultaría admisible para el ejercicio de competencias exclusivas del Poder Judicial. (...) Por consiguiente, este Tribunal considera que los incisos g y h del artículo 49 contienen un vicio de inconstitucionalidad, por lesionar el principio de independencia de funciones que garantizan al Poder Judicial, los ordinales 9 y 154 de la Constitución Política.”

Razón por la cual se concluye, que deben ser suprimidos del texto del proyecto de Ley Marco de Empleo Público, los incisos g) y h), y correr la numeración.

VI. Análisis del Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos sobre la consulta preceptiva

En la sesión extraordinaria No. 2 de la Comisión Permanente de consultas de constitucionalidad, se aprobó la moción de orden No. 1, en la que se solicita al Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos, el informe jurídico respectivo.

El Informe Jurídico AL-DEST -CONS-002-2021 de fecha 18 de octubre de 2021, el Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos rindió su criterio, indicando que:

1. Consideraciones de inicio

El Informe desarrolla en varios ítems las consultas formuladas de procedimiento legislativo a la Sala Constitucional y los argumentos expresados por los consultantes, y en todos los casos resumen las explicaciones del caso para concluir

por unanimidad que no hay vicios de procedimiento que vulneren el derecho de enmienda y el principio de participación democrática.

2. Razonamiento de la Sentencia

La Sala Constitucional con la finalidad de ofrecer una sola línea de argumentación que conglomere las diversas consultas acumuladas, presenta un “Considerando General” a manera de argumentación transversal para todos los tópicos analizados en los considerandos específicos y en los que ubica los distintos vicios de inconstitucionalidad.

Además, como metodología aplicada en su análisis del proyecto, la Sala Constitucional correlacionó y sistematizó el articulado para así determinar los efectos generados y demostrar los agravios (declaratoria por los efectos). De aquí que cada uno de los vicios declarados se sostiene tanto por la línea base argumentativa, así como por las consideraciones específicas de inconstitucionalidad.

Precisamente, como resultado de esa sistematización, el Tribunal Constitucional logra determinar, a nivel general, que los efectos interrelacionados del articulado evidencia la inconstitucionalidad misma del objeto del proyecto de ley, en la parte que dispone sobre el reforzamiento de las competencias de dirección y reglamentación por un órgano del Poder Ejecutivo (Rectoría del Sistema General de Empleo Público) sobre los restantes Poderes de la República (Poder Judicial), incluido en éstos al Tribunal Supremo de Elecciones, las universidades estatales, la CCSS y las municipalidades.

Partiendo del objeto del proyecto enunciado anteriormente, la Sala confronta, a nivel general, los agravios admitidos y argumentados por los consultantes con los principios y normas constitucionales indicadas como vulneradas, siendo que concluye su línea argumentativa sustentada en los siguientes alcances sintetizados

por esta Asesoría dada la extensión de sus consideraciones. Así, se tienen, en resumen, los siguientes:

a) Viabilidad constitucional de la existencia de estatutos “especiales” de empleo público: los cuales fueron dispuestos legislativamente para el caso de órganos y entes descentralizados, siempre y cuando se rijan por los principios comunes de idoneidad y estabilidad en el empleo, tal como el régimen estatutario.

b) Viabilidad constitucional de la existencia de un estatuto único que regule las relaciones entre la Administración Pública, central y descentralizada, y sus servidores: “Lo anterior significa, que la Asamblea Legislativa está habilitada por el Derecho de la Constitución a establecer un estatuto único que comprenda a todos (as) los (as) servidores (as) públicos, con las excepciones que la Constitución - incisos 1 y 2 del artículo 140- y el citado estatuto determine.” (Sala Constitucional, Voto No. 2021-017098)

c) Imposibilidad de establecer un estatuto único que resulte contrario a la Constitución: pues, es dable “siempre y cuando no se supriman, afecte en lo esencial, ni se trasladen las competencias exclusivas y excluyentes que le corresponden a los poderes del Estado y a los entes descentralizados a otros órganos y entes según el principio de separación de poderes o funciones o el grado de autonomía, respectivamente.” (Sala Constitucional, Voto No. 2021-017098) (Resaltado no es del original)

d) Imposibilidad del Poder Ejecutivo de direccionar servidores de los Poderes del Estado y entidades descentralizadas que realizan las funciones exclusivas y excluyentes: “en materia de empleo público, en lo que atañe al personal de los poderes del Estado y los entes descentralizados por región y servicio, quienes ejercen tales competencias -jurisdiccionales, parajurisdiccionales, electorales- o participan de la gestión pública relativa a los fines constitucionalmente asignados a los citados entes, así como el personal administrativo de apoyo, profesional o

técnico, que defina, de forma exclusiva y excluyente, cada poder y ente, no pueden quedar, de ninguna manera, bajo el poder de dirección del Poder Ejecutivo o de Mideplan. Hay, pues, un núcleo duro, indisponible para el Poder Ejecutivo, que no puede ser ordenado en su actividad, ni mucho menos mediante el ejercicio de la potestad reglamentaria, que corresponde exclusivamente a cada poder del Estado y cada ente público. (Sala Constitucional, Voto No. 2021-017098) (Resaltado no es del original)

e) Existencia de materias reservadas constitucionalmente, no accesibles por el Poder Ejecutivo ejerciendo dirección: La Sala Constitucional advierte que: “deben tener claro los (as) diputados (as) que todo lo que atañe al funcionariado de los poderes del Estado y los entes con fines constitucionales asignados establezcan como parte de sus competencias -constitucionales o administrativas- lo relativo a la construcción de la familia, los grados de esta, la metodología de valoración de trabajo, los factores de trabajo relevantes a asignar, el salario mínimo y máximo de cada columna, los fundamentos técnicos para fijar los salarios, el manual descriptivo de cada puesto, la evaluación del desempeño, etc., les corresponde, de forma exclusiva y excluyente, definirlo a cada uno de estos (...) No menos importante es el hecho de que, lo referente a evaluación del desempeño y el ejercicio de la potestad disciplinaria, queda reservado a cada poder del Estado y a los entes supra citados, toda vez que estas potestades son consustanciales al ejercicio de sus competencias constitucionales o a la realización de los fines constitucionalmente fijados (...)” (Sala Constitucional, Voto No. 2021-017098) (Resaltado no es del original)

Siendo que, con sustento en ello, la Sala Constitucional declara la:

a) Inconstitucionalidad dispuesta en el proyecto por la afectación de las competencias exclusivas y excluyentes de los órganos y entidades constitucionales al supeditarles a la Rectoría propuesta: “de acuerdo al diseño de distribución de competencias, que responde al principio de separación de poderes y a los grados

de autonomía, establecido por el constituyente originario a favor de los órganos constitucionales -poderes del Estado- y entes públicos descentralizados por región -corporaciones municipales- y servicios -universidades estatales y la CCSS-, es claro que la potestad de dirección que corresponde al Poder Ejecutivo o a uno de sus órganos -Mideplan- resulta incompatible con ese principio constitucional y los grados de autonomía que gozan ciertos entes. Dicho de otra forma, la potestad de dictar directrices -mandatos especiales que ordenan la actividad de un órgano o un ente fijándole metas y objetivos, más no un acto concreto- no es constitucional cuando afecta o incide en las competencias exclusivas y excluyentes de los otros poderes del Estado o en los fines constitucionalmente asignados a los entes de base corporativa o institucional que gozan de un grado de autonomía tres -autoorganizativa o normativa- o dos -política- o en aquellas actividades administrativas necesarias para el ejercicio de esas competencias.” (Sala Constitucional, Voto No. 2021-017098) (Resaltado no es del original)

b) Inconstitucionalidad de las competencias de la Rectoría: así las cosas, de acuerdo con todo lo sostenido, y partiendo del análisis del articulado acusado, señala que resulta: “(...) inadmisibles, desde la óptica constitucional, el ejercicio por parte del Poder Ejecutivo u otro de sus órganos de un poder de jerarquía, de dirección, de reglamentación, interna sobre los poderes del Estado, las universidades del Estado, la CCSS y las Municipalidades.” (Sala Constitucional, Voto No. 2021-017098) (Resaltado no es del original)

3. Consideraciones finales y conclusiones

- Recuerda a esta instancia legislativa que la Comisión puede recomendar al Plenario acoger las consideraciones externadas por la Sala en su opinión consultiva o recomendar desistir de ellas. Pero, se reitera, “(...) *la Comisión no puede variar lo que no ha sido objeto de pronunciamiento de este Tribunal.*” (Sala Constitucional, Voto No. 12026-2010).
- Señala que este proyecto de ley requiere de dos tercios del total de los miembros de la Asamblea Legislativa por ubicarse dentro del supuesto del

penúltimo párrafo del artículo 24 constitucional, pues sus potestades regulatorias y vigilancia las ejerce con el fin público dispuesto en el objeto mismo del proyecto de ley en estudio, sea, el llevar adelante el Sistema General de Empleo Público que, más allá de las observaciones de constitucionalidad de previo indicadas, se le establece en la presente iniciativa de ley.

- Requiere consultas preceptivas en caso de plantearse un texto de ley.
- Corresponde a la Comisión de Consultas Permanente Especial de Consultas de Constitucionalidad acoger las consideraciones de constitucionalidad que, a tenor de lo establecido por la misma Sala Constitucional en la jurisprudencia referida, implique efectos directos de su declaratoria. En este sentido, la modificación o supresión del articulado para salvaguardar el Derecho de la Constitución es dable para esta Comisión.

VII. Parte de las recomendaciones que vierte la Comisión Permanente de Asuntos de Constitucionalidad al Plenario Legislativo es adoptar el texto adjunto, que modifica los artículos declarados inconstitucionales por el voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia o bien que devengan como efecto directo de tal declaratoria al texto del expediente legislativo N° 21.336, “*Ley Marco de Empleo Público*”. El texto dirá:

LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1- Objetivo

Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de

asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.

Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura

Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único:

- a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.
- b) El sector público descentralizado institucional conformado por: las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales.
- c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.

ARTÍCULO 3- Exclusiones

Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley:

- a) Los entes públicos no estatales.
- b) Las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva.
- c) El Benemérito Cuerpo de Bomberos.

ARTÍCULO 4- Principios rectores

Son principios rectores del empleo público:

- a) Principio de Estado como patrono único: parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en dónde labora la persona servidora pública. Esto implica que, cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan y responder por los deberes funcionales, indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse. Adicionalmente, conlleva a que las sanciones que generen el despido sin responsabilidad patronal del funcionario en una institución, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, impedirán a cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado contratarlo por un plazo que va de seis meses a dos años.
- b) Principio de carrera administrativa: derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.
- c) Principio de equidad salarial: la remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en

función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos sean diferencias consistentes y razonables, y se respete el principio de igual función igual salario.

d) Principio de excelencia en el servicio: ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.

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 los órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia.

f) Principio de negociación colectiva: el derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N.º98 ratificado mediante la Ley 2561 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.

g) Principio de modernidad: procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.

h) Principio de prevalencia del interés general: la gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personas servidoras públicas idóneas en lo técnico y lo moral, objetivas, independientes, imparciales e íntegras, estrictamente, sujetas al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.

i) Principio de participación de la ciudadanía: la participación de la persona ciudadana, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados son fundamentos de esta ley, como corresponde a los artículos 9 y 11 de la Constitución Política.

ARTÍCULO 5- Definiciones

Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente:

a) Alta dirección pública: personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tienen a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.

b) Continuidad laboral: relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las universidades públicas se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después de un plazo igual o superior a seis meses.

c) Directrices: instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos, del otro imponiéndose las metas de esta y los tipos de medios que habrá de emplear para realizarlas, dentro de una relación de confianza incompatible con órdenes, instrucciones y circulares.

d) Empleo mixto: es aquel que se lleva a cabo bajo la predominancia del derecho común y regido de manera excepcional por el derecho público, para asegurar el control y fiscalización de la actividad desarrollada y de los recursos que se utilizan en ella.

e) Gestión del empleo: subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas servidoras públicas, tales como entrada, movimiento y salida.

f) Gestión del rendimiento: subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas servidoras públicas.

g) Gestión de la compensación: subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución, según el trabajo que hacen las personas servidoras públicas.

h) Gestión del desarrollo: subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas servidoras públicas de las dependencias, en procura del mantenimiento y la evolución de las competencias de las personas servidoras públicas que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional.

i) Gestión de las relaciones humanas y sociales: subsistema transversal a todos los subsistemas de recursos humanos que tiene que ver con clima laboral, relaciones laborales y políticas de conciliación.

j) Largo plazo: horizonte temporal no menor a veinte años.

k) Mediano plazo: horizonte temporal no menor a cinco años.

l) Oposición: proceso selectivo donde varias personas concurren para optar por uno o varios puestos. Consiste en la superación de un ejercicio objetivo compuesto por pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o la categoría al que se pretende acceder.

m) Organización del trabajo: subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las funciones a realizar.

n) Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, cesara su continuidad laboral.

o) Personal de la gestión pública: personas servidoras públicas que presten servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el derecho administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación, supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de personas servidoras públicas de la institución y con los administrados, sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y el artículo 112 de la Ley 6227, Ley General de la

Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, relativas a negociación colectiva y el pago de derechos laborales.

p) Planificación del empleo: es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.

q) Puesto: conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por la persona servidora pública que tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona, siempre y cuando esté conforme a la organización del trabajo.

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

s) Salario base: remuneración asignada a cada categoría de puesto.

t) Salario compuesto: salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).

u) Valoración del mérito: proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas, profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos institucionales, con base en criterios de equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora.

v) Salario global: se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.

w) Valor público: capacidad de la Administración Pública para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible,

ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.

CAPÍTULO II

GOBERNANZA DEL EMPLEO PÚBLICO

ARTÍCULO 6- Creación del Sistema General de Empleo Público

La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). Se excluye de esta rectoría las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.

Dicho sistema estará compuesto por lo siguiente:

- a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán).
- b) Las oficinas, los departamentos, las áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y los órganos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.
- c) La Dirección General de Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su reglamento.

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 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.

e) Las directrices y resoluciones

ARTÍCULO 7- Competencias del Mideplán

Son competencias del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) las siguientes:

a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y planes nacionales de empleo público, conforme a la Ley 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974. **Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.**

b) Establecer mecanismos de discusión, participación y concertación con las corporaciones municipales a través de la Unión de Gobiernos Locales y las instituciones de educación superior universitaria estatal, en materia de empleo público.

c) Emitir disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, según lo preceptuado en la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. **Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.**

d) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.

e) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y los órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.

f) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño **de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.**

g) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.

h) 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.

i) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y los órganos para la mejora y modernización de estos. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación, para homogeneizar la recopilación y difusión de datos.

j) 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.

k) Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública para emitir las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, para la instrucción de las personas servidoras públicas sobre los deberes, las responsabilidades y las funciones del cargo, así como los deberes éticos que rigen la función pública, que resulten procedentes según la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

l) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y específica del salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas. **Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.**

m) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y los 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.

n) Prospeccionar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.

o) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.

ARTÍCULO 8- Director de la Dirección General de Servicio Civil

El Consejo de Gobierno nombrará, por un período de seis años, al director general de la Dirección General de Servicio Civil, quien será seleccionado por idoneidad, comprobada mediante concurso público de antecedentes, conforme a la normativa técnica aplicable.

Para ser nombrado, el director general de la Dirección General de Servicio Civil deberá reunir, al menos, los siguientes requisitos:

- a) Ser costarricense, mayor de treinta y cinco años y ciudadano en ejercicio.
- b) Tener experiencia comprobada de al menos siete años en puestos de alta dirección pública.
- c) Tener capacidad técnica para el cargo, que incluya conocimientos sobre sistemas de administración de personal.
- d) No haber sido penado por la comisión de delito o por infracción a la presente ley y sus reglamentos.
- e) No desempeñar puesto público de elección popular ni ser candidato para ocuparlo.
- f) No desempeñar o haber desempeñado, en los seis meses anteriores a su nombramiento, cargo o militancia en partidos políticos.
- g) No estar declarado en insolvencia o quiebra.
- h) Ser profesional con el grado académico de licenciatura, como mínimo.

El cargo de director general de la Dirección General de Servicio Civil es incompatible con cualquier otro cargo, público o privado, que no sea docencia o la investigación universitaria.

Una vez que el Consejo de Gobierno haya nombrado al director general de la Dirección General de Servicio Civil enviará el expediente a la Asamblea Legislativa, que dispondrá de un plazo de treinta días naturales para objetar el nombramiento. Si en ese lapso no se produjera objeción, se tendrá por ratificado. En caso contrario, el Consejo de Gobierno sustituirá al director general de la Dirección General de Servicio Civil objetado y el nuevo nombramiento deberá seguir el mismo procedimiento.

ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas

a) Las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las 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.

Asimismo, aplicarán y ejecutarán las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, 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 el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) remita a la respectiva institución, según la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. **Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas,**

profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.

b) Es responsabilidad de las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General de Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el artículo 46 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

Además, incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público de la Administración Pública y verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, las responsabilidades y las funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto.

c) 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, deberá coordinar la elaboración de las pruebas de reclutamiento y selección de personal con tales oficinas y desempeñar sus funciones de asesoramiento, capacitación y acompañamiento técnico.

ARTÍCULO 10- Reglamentos autónomos de servicio

Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio, o su equivalente normativo, para regular las condiciones de trabajo que le son propias. Dicho instrumento, así como sus condiciones de acceso e implementación.

En el caso de las dependencias y los órganos del Poder Ejecutivo, previo a la publicación del reglamento autónomo de servicio o de sus reformas, se deberá contar con el aval del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán).

CAPÍTULO III PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

ARTÍCULO 11- Postulados que orientan la planificación del empleo público

- a) La planificación del empleo público, en las entidades y los órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.
- b) Las entidades y los órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazos, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

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

- 1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.
- 2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- 3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.
- 4) Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.
- 5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.
- 6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes.

ARTÍCULO 12- Plataforma integrada de empleo público

La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), 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 un 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 8968, Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales, de 7 de julio de 2011.

Una vez vencido el plazo de inhabilitación, se eliminará dicho registro de la plataforma integrada de empleo público sin que pueda consultarse o utilizarse en el futuro como un antecedente.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 13- Régimen general de empleo público

Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:

- a) Personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley, que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.
- b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.
- c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.
- d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, del título II y el título IV.
- e) Personas docentes y académicas de la educación técnica.
- f) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del servicio exterior.
- g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza.

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.

En todas las categorías descritas con anterioridad, la administración pública superior, por medio de las oficinas o los departamentos de salud ocupacional, deberá contar en cada entidad pública, según lo establece el artículo 300 del Código de Trabajo y su reglamento, con el diagnóstico de sus condiciones de trabajo, el programa de salud ocupacional y cuando existan condiciones de trabajo adversas a su salud deberán crearse los respectivos protocolos de seguridad para salvaguarda de su vida, que será validado a lo interno de esta y con el respectivo aval del Consejo de Salud Ocupacional, para lo cual se le brindará el recurso humano necesario. Dicha instancia dependerá administrativamente de manera directa del jerarca.

CAPÍTULO V GESTIÓN DEL EMPLEO

ARTÍCULO 14- Reclutamiento y selección

El reclutamiento y la selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada.

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.
- b) Encontrarse enlistada en el registro de personas inelegibles de la plataforma integrada de empleo público.

ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:

- a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.
- 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.
- c) Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.

d) Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de las competencias necesarias para el puesto, expresadas de forma oral y escrita. Las pruebas para postulantes a las plazas profesionales, del título II del Estatuto del Servicio Civil, estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, los programas y los planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación. En todo caso, estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.

e) Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita. Estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.

f) Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes sólo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. No podrán considerarse valoraciones médicas, excepto en los casos de que exista criterio médico que demuestre su necesidad, la persona postulante lo acepte de manera voluntaria y sean únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.

h) Los sistemas selectivos de personas servidoras públicas de nuevo ingreso serán los de oposición y concurso de oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o las competencias de las personas postulantes y establecer el orden de prelación en que se aplican las pruebas. Además, podrán considerar a aquellas personas que no superen los treinta y cinco años de edad y que no cuenten con experiencia laboral para el cargo o esta no sea superior a los tres años, siempre que cuenten con los demás requisitos del puesto y se pueda comprobar su competencia y demás méritos.

i) Velar por que se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las dependencias del artículo 2, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.

j) Los procesos de reclutamiento y selección, podrán contemplar criterios de territorialidad y origen étnico racial, de manera proporcional a los datos estadísticos oficiales definidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), correspondientes a la población afrodescendiente y de los pueblos indígenas.

k) Cumplir con cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y las disposiciones legales aplicables, según los procedimientos y las particularidades de cada familia de puestos.

ARTÍCULO 16- Oferta de empleo público

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 estos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo público de la Administración Pública, que se aprobará por las entidades y los órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo público del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán).

ARTÍCULO 17- Personal de la alta dirección pública

Las entidades y los órganos, incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán la normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública, de conformidad con los siguientes postulados:

- a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.
- b) La designación del personal de alta dirección pública atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.
- c) El personal de alta dirección pública estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia,

responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.

d) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo, para su designación.

e) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo, para su designación.

ARTÍCULO 18- Nombramiento y período 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 período de seis meses y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño.

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa se respetarán los plazos y períodos determinados en sus **leyes**, estatutos orgánicos y reglamentos, **respecto de los servidores públicos nombrados en puestos de alta dirección pública**.

ARTÍCULO 19- Movilidad en el empleo público

En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter entidades y órganos incluidos, ya sean temporales o permanentes, atendiendo el interés público, las necesidades institucionales, el mejor cumplimiento posible de los fines públicos de la administración y procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.

ARTÍCULO 20- Cese del empleo público

Son causas de cese del empleo público:

- a) La renuncia a la condición de persona servidora pública.
- b) La jubilación.
- c) La sanción disciplinaria de despido que tenga carácter firme.
- d) La sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tenga carácter firme.
- e) En casos de excepciones muy calificadas por:
 - 1) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta de fondos.
 - 2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de estos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al cincuenta por ciento (50%) 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 puedan corresponder a cada persona servidora pública.

ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido

Será causal de despido inmediato, aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%), que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.

Las entidades y los órganos incluidos deberán aplicar planes remediales pactados con la persona servidora pública, y con el asesoramiento de recursos humanos que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al setenta por ciento (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 setenta por ciento (70%), se configurará la causal de despido inmediato.

Las entidades y los órganos incluidos deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al setenta por ciento (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 setenta por ciento (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:

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, esta deberá iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el jerarca o la jerarca tenga 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, esta permanece paralizada por culpa de la Administración.

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.

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, este 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 quince días, para evacuar toda la prueba ofrecida en una audiencia oral y privada, que notificará personalmente por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor. Dentro del plazo indicado, la persona servidora pública deberá presentar, por escrito, sus descargos y podrá ofrecer toda la prueba que considere oportuna para respaldar su defensa, sea documental, testimonial o de cualquier otra índole en abono de estos, así como las excepciones o incidentes que considere oportunos.

c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiera presentado oposición o si expresamente hubiera 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.

d) Si el cargo o los cargos que se hacen al empleado o empleada 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 incoara proceso penal en contra de la persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva, o sentencia en firme con pena privativa de libertad.

e) Si el interesado se opusiera 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 sean pertinentes. Asimismo, podrán realizarse antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales. Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para su decisión final, y las diligencias pendientes así lo requieran.

f) Si la persona servidora pública incurriera 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.

g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los diez días otorgados 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.

h) El jerarca o 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 esta 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.

i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario, hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio, cuando este último resulte procedente, en un plazo de cinco días, contado a partir del día

siguiente en que sea 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.

En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, el recurso de apelación será resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. El jerarca o 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.

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 6227, 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 las leyes del derecho común, la equidad, las costumbres y los usos locales.

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, aplicarán el proceso de despido de acuerdo con su normativa interna, sus propias leyes o estatutos según sea el caso. De no existir normativa institucional al respecto aplicará, supletoriamente, la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.

ARTÍCULO 22- Fase recursiva

Contra la resolución de despido emitida por el jerarca o la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de cinco días hábiles, contado a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria y/o el recurso de apelación en subsidio, cuando este último resulte procedente, los cuales se resolverán con arreglo a las siguientes disposiciones:

- a) Si vencido el plazo de cinco días indicados anteriormente no se recurriera la resolución, esta quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.
- b) Si solo se interpuso recurso de revocatoria, lo resuelto por el jerarca o la jerarca será definitivo, la resolución quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.
- c) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación, una vez declarada sin lugar la revocatoria.
- d) En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, el recurso de apelación se concederá en ambos efectos ante el Tribunal de Servicio Civil. El jerarca o 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.

Si únicamente se interpuso el recurso de apelación, el jerarca o 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.

La resolución que adopte el Tribunal del Servicio Civil en alzada será definitiva, la resolución quedará en firme y agotará la vía administrativa. Dicho fallo es vinculante para el jerarca o la jerarca institucional.

Autorizado el despido por resolución firme, el jerarca o 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 jerarca o la jerarca no se requiere acuerdo adicional, basta la comunicación del cese de su condición de funcionaria a la persona servidora, con base en la resolución firme dictada.

Si el Tribunal de Servicio Civil revocara la sentencia dictada por el jerarca o 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.

En caso de que el Tribunal de Servicio Civil considere que la falta existe pero que la gravedad de esta no amerita el despido, podrá ordenar una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes.

CAPÍTULO VI GESTIÓN DEL DESARROLLO

ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación

- a) La formación está destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las entidades y los órganos incluidos, desarrollando las competencias de las

personas servidoras públicas, estimulando su progresión profesional y la instrucción sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño.

b) Las entidades y los órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley deberán contemplar, en sus planes de empleo público, los programas de capacitación y de formación que requieren para lograr sus objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.

c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), con estricto apego a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, a excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (Idpugs) en relación con las políticas, los planes y los programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación; las instituciones de educación superior universitaria estatal desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en estas materias, pudiendo brindar colaboración al Cecades y al Idpugs mediante los convenios que se suscriban al efecto y el Servicio Exterior de la República, el cual se rige por el estatuto del Servicio Exterior, cuyas capacitaciones estarán a cargo de la Academia del Servicio Exterior Manuel María Peralta.

d) La oferta formativa de las escuelas o los centros de formación, o de las mismas entidades y órganos incluidos, deberá ser coherente con los planes institucionales de empleo público.

e) Las personas servidoras públicas recibirán de la organización la

capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, hacer frente a déficits de rendimiento detectados según los planes remediales, y apoyar su crecimiento profesional.

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

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.

h) Para efectos de los procesos de formación y capacitación de las personas servidoras públicas que se desempeñan en carrera administrativa municipal, los esfuerzos se podrán canalizar con recursos del Consejo Nacional de Capacitación Municipal (Conacam).

ARTÍCULO 24- Capacitación de la alta dirección pública

El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada, en caso de que lo requiera, para reforzar las competencias y los conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor. También, deberán recibir capacitación en los temas actuales de innovación y desarrollo que el país requiera, de acuerdo con las tendencias globales de competitividad, para garantizar la modernización de la gestión pública, ajustándola a las prácticas más recientes.

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), según lo permitido por la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, emitirá disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos para la capacitación de la alta dirección pública, para lo cual coordinará lo correspondiente con las escuelas, los centros e institutos de capacitación, formación y desarrollo profesional, o bien, con las unidades de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, según los requerimientos y las especificidades de cada dependencia pública.

En el caso de las entidades y los órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, el Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades) será responsable de potenciar las competencias de la alta dirección pública en el ejercicio de sus funciones con el objetivo de generar valor público, de conformidad con los lineamientos emitidos por Mideplán para tal efecto, a excepción del sector docente, donde esta responsabilidad será competencia del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (Idpugs).

ARTÍCULO 25- Carrera administrativa

Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública, en estricto apego a las características de cada una de las familias de puestos establecidas en el artículo 13 del presente cuerpo normativo.

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Serán consideradas para los ascensos, las promociones, las capacitaciones y estará determinada por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora

pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.

ARTÍCULO 26- Promoción interna y externa

a) Los mecanismos para promoción interna y externa deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazos.

b) La promoción interna y externa se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.

c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.

CAPÍTULO VII GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 27- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas

La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas.

Este instrumento de evaluación deberá ser objetivo, sin perjuicio en contra del servidor por injerencia política, persecución, acoso laboral y a la moral y ética, o por eventuales denuncias en contra de sus superiores por posibles faltas en contra de la administración eficiente de los recursos de la Hacienda Pública.

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

ARTÍCULO 28- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.

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.

Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), con el objetivo de homogeneizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.

ARTÍCULO 29- Criterios para la evaluación del desempeño

Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todas las personas servidoras públicas entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración.

Será responsabilidad de cada persona superior jerárquica dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado, previo procedimiento administrativo, falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado exclusivamente durante la jornada laboral por cada persona servidora pública con actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada persona servidora pública, 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.

CAPÍTULO VIII GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 30- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación

Los salarios de las personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:

- a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.

- 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 construyendo una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.
- d) Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público.
- e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta del costo de vida, dicha decisión deberá tomarse de manera fundamentada en criterios técnicos de carácter económico.
- f) Los salarios se ajustarán según las reglas contenidas en la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa construirán las respectivas columnas salariales globales de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), **en el marco de las competencias previstas en esta ley, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa,** especificarán una metodología de valoración del trabajo para el servicio público **a su cargo**. La metodología de

evaluación del trabajo será un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. **Dicha metodología** definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.
- e) Complejidad del trabajo.
- f) Disponibilidad.
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.
- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.

k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.

l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.

m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.

A cada uno de los factores se le asignará un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos. A su vez, los factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo.

En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y las políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.

ARTÍCULO 32- Grados dentro de las familias laborales

Cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) 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.

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa definirán los grados dentro de su familia laboral, según la determinación que realice la respectiva institución.

Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración, **cuya** progresión dentro de los grados de cada entidad pública empleadora, considerará las directrices anuales emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). **Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.**

La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.

ARTÍCULO 33- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberá desarrollar la clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados, respecto de las personas servidoras públicas con funciones

administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

Los restantes puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado, preparado en un formato especificado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.

Las instituciones **bajo la rectoría** del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) **le** enviarán las descripciones para los puestos de trabajo **en** el formato **que este defina**. **Estas** descripciones reflejarán los deberes realmente desempeñados. La descripción del puesto, certificada por cada entidad, se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.

Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.

ARTÍCULO 34- Columna salarial global

A partir de la metodología de valoración del trabajo, **el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, elaborarán la columna salarial global de la familia correspondiente.**

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General del Servicio Civil elaborarán conjuntamente una columna salarial global **para las instituciones bajo su ámbito de competencia.** La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.

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:

- a) La valoración de los factores del trabajo.
- b) Las necesidades profesionales de cada familia laboral.
- c) Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya igual salario por igual trabajo en todas las familias de empleo.

ARTÍCULO 35- Régimen salarial unificado para todo el servicio público

Todas las instituciones del sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales.

Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.

ARTÍCULO 36- Política de remuneración

La Dirección General de Servicio Civil, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) y la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una declaración anual de la política de remuneración, que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:

- a) El estado de los fondos públicos disponibles.

b) La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones.

c) La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.

d) De manera prioritaria, la necesidad de atraer y mantener las personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente y evitar la fuga o el déficit de personal calificado.

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.

ARTÍCULO 37- 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 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, 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.
- c) Ministros y ministras, y presidencias ejecutivas, con excepción de aquellas pertenecientes a instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.
- d) Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República.
- e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.

CAPÍTULO IX GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones

El período máximo anual de vacaciones que podrán disfrutar las personas servidoras públicas, dentro del ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 de esta ley, será de veinte días hábiles y no se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones, sin perjuicio de derechos adquiridos.

El período 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 exceptúan de la disposición anterior las convocatorias que realice el director o la 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.

El personal administrativo-docente de centros educativos gozará de los mismos períodos de vacaciones otorgados al personal docente y técnico docente de centros educativos. Se exceptúan de la disposición anterior todas aquellas labores cuya ejecución deba realizarse en períodos de vacaciones, que correspondan a las funciones de representante patronal del director o la 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.

El director o la 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 períodos de vacaciones indicados en este artículo.

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 (MEP), mediante resolución razonada, se encuentra facultado para reducir hasta un mínimo de un mes las vacaciones del personal docente y cambiar la fecha del período de receso de medio año, que podrá otorgar en cualquier mes del año, para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio educativo.

El resto del personal del Ministerio de Educación, regulado por el título primero del Estatuto del Servicio Civil, deberá ajustar su período de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de veinte días anuales, establecido en el párrafo primero de este artículo.

Quedan a salvo de este tope las vacaciones profilácticas de las que gozan las personas servidoras públicas, en razón de las labores que ejecutan.

ARTÍCULO 39- Permiso remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad

Se podrá otorgar un permiso remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un período máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar a un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.

ARTÍCULO 40- Permiso no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad

Se podrá otorgar un permiso no remunerado, hasta en un tercio de la jornada laboral, durante un período máximo de un año calendario, para que la persona servidora pública pueda cuidar a un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad en situación de dependencia funcional o por razones de enfermedad terminal o accidente grave.

ARTÍCULO 41- Permiso de paternidad

Los padres que tengan un hijo biológico o en adopción podrán gozar de un permiso de paternidad, con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.

ARTÍCULO 42- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales

Se podrá extender hasta por dos meses calendario adicionales la licencia remunerada por maternidad, establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública, cuando se presenten los siguientes casos:

- a) Nacimiento prematuro previo a las treinta y siete semanas de gestación.
- b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa.
- c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.
- d) Partos múltiples.

Esta ampliación de la licencia de maternidad, para estos casos especiales, requiere el criterio de la persona profesional en medicina que atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo con su complejidad.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 43- Negociaciones colectivas

Mediante la negociación colectiva no se podrán generar nuevas obligaciones o derechos, o variar condiciones laborales referentes a:

- a) Salarios o remuneraciones y variar o modificar lo referente a la escala salarial o componentes de la columna salarial global.

- b) La creación de incentivos, compensaciones o pluses salariales.
- c) Asuntos donde se deba realizar una erogación adicional de recursos que afecten el presupuesto nacional o el de una institución pública, mediante gastos que no se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad desarrollados por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.
- d) Normas de carácter prohibitivo contenidas en la presente ley.
- e) La creación de nuevas plazas.

Las condiciones que se pacten en los instrumentos de negociación colectiva deberán respetar los principios constitucionales de razonabilidad, proporcionalidad, legalidad, igualdad y legalidad presupuestaria. De cada sesión de negociación se levantará un acta, que se publicará como máximo al finalizar el proceso, junto con un acta de cierre en la que se recogerá el texto completo de las cláusulas que fueron negociadas y en la que se indicará cuáles cláusulas del proyecto fueron desechadas o no pudieron negociarse por falta de acuerdo acerca de ellas.

Tratándose de normas que por su naturaleza o su afectación del principio de legalidad presupuestaria requieran aprobación legislativa o reglamentaria, su eficacia quedará condicionada a la inclusión en la ley de presupuesto o en los reglamentos respectivos, lo mismo que a la aprobación por parte de la Contraloría General de la República, cuando afecte los presupuestos de las instituciones, cuyos presupuestos ordinarios y extraordinarios o las modificaciones presupuestarias requieran aprobación de esta última entidad.

ARTÍCULO 44- Responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo a la homologación de una convención colectiva en el sector público, deberá:

a) Publicar integralmente, en la página web, el acta de cierre del proceso de negociación colectiva.

b) Verificar que reúnan y respeten, además de los requisitos de forma y fondo contenidos en el ordinal 57 del Código de Trabajo, las resoluciones de la jurisdicción constitucional que regulan lo relativo al empleo público y el correcto uso de fondos públicos, con el fin de determinar si el convenio se ajusta o no a las disposiciones normativas vigentes del ordenamiento jurídico estatal y garantizar así la coherencia con este.

ARTÍCULO 45- Validez de los laudos arbitrales, conciliaciones y convenciones colectivas

Serán válidas las conciliaciones y los laudos arbitrales para la solución de los conflictos económicos y sociales de las personas servidoras públicas, así como las convenciones colectivas que se ajusten a lo dispuesto en el Código de Trabajo, siempre que no se opongan a las disposiciones de esta ley, la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, y las normas legales de orden público.

ARTÍCULO 46- Relaciones de servicio temporales o por períodos

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 una determinada familia de puestos.

c) Labores que requieran determinadas destrezas físicas, cognitivas o afines requeridas para actividades específicas.

d) Labores originadas por la atención de emergencias o fuerza mayor, las 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 entidades y los órganos incluidos, a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias o cuando por razones de conveniencia nacional, por inopia o por razones de emergencia, sea necesario acudir a esta vía para garantizar la continuidad de los servicios brindados por la respectiva institución.

ARTÍCULO 47- Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil

Las relaciones de empleo público ya previstas por el Estatuto de Servicio Civil, en razón de las especialidades de determinadas personas servidoras públicas, en virtud de sus competencias o formación académica profesional, así como por la especificidad de los servicios o las actividades artísticas que desempeñan, seguirán siendo reconocidas por la Dirección General de Servicio Civil.

ARTÍCULO 48- Presupuesto anual

El Estado, por medio del presupuesto nacional, asignará los recursos necesarios para el financiamiento del presupuesto anual de la Dirección General del Servicio Civil.

CAPÍTULO XI
MODIFICACIONES Y DEROGACIONES
A DISPOSICIONES LEGALES

ARTÍCULO 49- Modificaciones

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

A) Se reforman los artículos 12 y 48 de la Ley 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 mes inmediato siguiente al aniversario del ingreso o reingreso de la persona servidora pública que labore bajo el esquema de salario compuesto y de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Si el servidor es trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que esté ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario.
- b) Si el servidor es ascendido, comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos.
- c) A las personas servidoras públicas, en propiedad o interinos, se les computará, para efectos de reconocimiento del incentivo por anualidad, el tiempo de servicio prestado en otras entidades del sector público.

Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño

Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo

estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

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.

El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas servidoras públicas que laboren bajo el esquema de salario compuesto, que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Un ochenta por ciento (80%) de la calificación anual se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo.
- b) Un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior, que se evaluará según el buen rendimiento acorde con las competencias necesarias para el desempeño del puesto.

B) Se adiciona el inciso l) al artículo 13 y se reforman los artículos 1 y 7 bis de la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953. Los textos son los siguientes:

Artículo 13- Son atribuciones y funciones del director general de Servicio Civil:

[...]

l) Agotar la vía administrativa de los asuntos sometidos a la competencia de la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 1- Este estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Estado y las personas servidoras públicas, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.

Artículo 7 bis- Se dota a la Dirección General de Servicio Civil de personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.

C) Se reforma el artículo 704 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943. El texto es el siguiente:

Artículo 704- Lo convenido en forma definitiva en la mesa negociadora, una vez aprobado por la Administración, será válido entre las partes y tendrá una vigencia de uno a tres años, según ellas mismas lo determinen. La aprobación por parte de la Administración deberá efectuarse en un plazo máximo de tres meses. Si dicha aprobación no se produce en ese plazo, la negociación se entenderá por definitivamente aprobada por la Administración y una copia de lo negociado en firme se enviará, por cualquiera de las partes, a la Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su depósito; además, deberá ser publicado en el diario oficial La Gaceta, sin costo alguno para las partes. Podrá señalarse la

vigencia de cada norma en forma individual o de la convención colectiva, en forma integral.

D) Se reforman los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Ley 8777, Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, de 7 de octubre de 2009. Los textos son los siguientes:

Artículo 7- Se crea el Tribunal Administrativo del Servicio Civil, con sede en San José y competencia en todo el territorio nacional.

Será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), con competencia exclusiva e independencia funcional en el desempeño de sus atribuciones. Los fallos de este Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento estricto y obligatorio.

Artículo 8- Cada año, este Tribunal elaborará un presupuesto para cubrir sus gastos administrativos y de recurso humano. Dicho presupuesto será cubierto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán).

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 los demás asuntos que por ley o reglamento le correspondan.

Artículo 10- El Tribunal Administrativo del Servicio Civil estará integrado por tres miembros propietarios, quienes serán nombrados por el Poder Ejecutivo, así como sus respectivos suplentes. Este nombramiento será para un período de cinco años y sus miembros podrán ser reelegidos en forma

indefinida. Serán juramentados por el ministro de Planificación Nacional y Política Económica.

E) Se reforman los artículos 7 bis y 35 de la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953. Los textos son los siguientes:

Artículo 7 bis- La Dirección General de Servicio Civil será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) y contará con personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, demás leyes conexas y administre su patrimonio.

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 estas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos de la institución.

F) Se reforma el inciso 5) del artículo 112 de la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978. El texto es el siguiente:

Artículo 112-

[...]

5) Tienen derecho a negociar convenciones colectivas de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la Constitución Política, tanto en las empresas públicas y servicios económicos del Estado como en el resto de la Administración Pública, todas las personas servidoras públicas que no participen de la gestión pública administrativa, conforme a la determinación

que de estos hacen los artículos 683 y 689 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

G) Se reforma el artículo 11 de la Ley 6877, Ley de Creación del Servicio Nacional de Aguas, Riego y Avenamiento (Senara), de 18 de julio de 1983. El texto es el siguiente:

Artículo 11- Los miembros de la Junta Directiva devengarán dietas por la asistencia a las sesiones, cuyo monto será determinado por la ley respectiva. El gerente y el subgerente devengarán el salario que corresponda según su categoría.

H) Se reforma el inciso f) del artículo 11 de la Ley 7800, Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación, de 30 de abril de 1998. El texto es el siguiente:

Artículo 11- Son funciones del Consejo Nacional las siguientes:

[...]

f) Nombrar al director nacional del Instituto.

[...]

I) Se reforma el inciso k) del artículo 42 de la Ley 9694, Ley del Sistema de Estadística Nacional, de 4 de junio de 2019. El texto es el siguiente:

Artículo 42- El CDINEC tendrá las siguientes funciones:

[...]

k) Dictar las normas generales de organización, contratación del personal, funcionamiento de su propia auditoría interna y las demás normas para desarrollar las labores del Instituto, incluidas las políticas para la clasificación y valoración de puestos.

[...]

J) Se reforma el inciso ch) del artículo 11 de la Ley 4716, Ley de Organización y Funcionamiento del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), de 9 de febrero de 1971. El texto es el siguiente:

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

[...]

ch) Dictar un estatuto de personal del IFAM;

[...]

K) Se reforma el inciso l) del artículo 17 de la Ley 2726, Ley Constitutiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, de 14 de abril de 1961. El texto es el siguiente:

Artículo 17- El Consejo de Administración tendrá facultades para ejercer todas las funciones y ejecutar todos los actos que Japdeva esté autorizada a realizar. En ese sentido, tendrá entre otras, las siguientes atribuciones:

[...]

l) Nombrar a quienes reemplacen a las personas servidoras públicas mencionadas en el aparte anterior, durante sus ausencias temporales.

[...]

L) Se reforma el inciso ñ) del artículo 53 Ley 7593, Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (Aresep), de 9 de agosto de 1996. El texto es el siguiente:

Artículo 53- Deberes y atribuciones

Son deberes y atribuciones de la Junta Directiva:

[...]

ñ) Dictar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, la creación de plazas, las obligaciones y los derechos de los funcionarios y trabajadores de la Autoridad Reguladora y de la Sutel.

[...]

M) Se reforma el inciso t) del artículo 28 de la Ley 7558, Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, de 3 de noviembre de 1995. El texto es el siguiente:

Artículo 28- Atribuciones, competencias y deberes

La Junta Directiva del Banco Central tendrá las siguientes atribuciones, competencias y deberes:

[...]

t) Dictar los presupuestos, ordinarios y extraordinarios, de los órganos desconcentrados encargados de la supervisión de las actividades financieras.

DEROGACIONES

ARTÍCULO 50- Se derogan los artículos 43, 44, 86, 88, 89, 90, 91, 98, 105, 106, 113, 116, 121, 124, 129, 134, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, y del 152 al 164 de la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 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- Ajustes de sistemas automatizados de pagos

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) y el Ministerio de Hacienda coordinarán, de conformidad con sus competencias y rectorías, con el fin de ajustar los sistemas de pago automatizados Integra I e Integra II, para aplicar las disposiciones salariales establecidas en la presente ley. Las demás entidades y órganos, incluidos en el artículo 2 de la presente ley, también deberán ajustar sus sistemas automatizados de pagos, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO III- Procedimientos administrativos

Los procedimientos administrativos y las gestiones de despido iniciados, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, continuarán su trámite de conformidad con las reglas que se encontraban vigentes.

TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de Empleo Público

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) deberá poner a disposición de las entidades y los órganos, incluidos en el artículo 2 de la presente ley, el uso de la plataforma integrada de empleo público en el plazo máximo de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO V- Procedimiento de reclutamiento y selección

El procedimiento de reclutamiento y selección, derivado de los artículos 13 y 14, se aplicará a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, que ingresen a laborar por primera vez en los doce 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 sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley.

La Dirección General del Servicio Civil realizará las gestiones necesarias para integrar un solo registro de elegibles una vez transcurridos seis meses de la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO VI- Elaboración de pruebas técnicas

Las entidades y los órganos, incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán preparar las pruebas técnicas para la aplicación de los concursos de oposición en un plazo máximo de doce 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 doce meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, las pruebas técnicas para los concursos de oposición.

TRANSITORIO VII- Planificación de empleo público

Las entidades y los órganos, incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo máximo de doce meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO VIII- Las personas servidoras públicas que, previo a la entrada en vigencia de la presente ley, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido en el artículo 38, conservarán tal condición pero esta no podrá aumentarse.

TRANSITORIO IX- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.

Dicho plan deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público, de la Dirección General de Servicio Civil.

Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.

TRANSITORIO X - Los órganos y entes públicos, contemplados en el artículo 2 de la presente ley, deberán iniciar, en un plazo no mayor a dos meses contado a partir de la publicación de esta ley en el diario oficial La Gaceta, los trámites necesarios

para modificar la nomenclatura de sus instancias de nivel directivo, para que estas se uniformen bajo la denominación de “Dirección”.

TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devenguen un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

a) Quienes devenguen un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

TRANSITORIO XII- Las personas servidoras públicas que sean remuneradas bajo el esquema de salario global estarán excluidas de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

TRANSITORIO XIII- Quienes se encuentren designados como miembros en propiedad en el Tribunal de Servicio Civil, a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, asumirán por derecho propio la condición de funcionarios a tiempo completo por un período de seis años pudiendo ser nombrados, al vencimiento de este, por el mismo período en un máximo de dos ocasiones adicionales. Si a la entrada en vigencia de la presente ley alguno de los miembros propietarios no pudiera asumir la condición de funcionario a tiempo completo, por tener alguna imposibilidad legal, asumirá, como miembro propietario y como servidor público de tiempo completo, el miembro suplente que haya venido supliendo a dicho propietario.

TRANSITORIO XIV- Los miembros del Tribunal Administrativo de Servicio Civil se mantendrán en la misma condición durante dos años después de la entrada en vigencia de la presente ley, a efectos de que los casos que se encuentren en trámite se gestionen con base en la normativa vigente anteriormente.

Una vez concluido dicho plazo, y en pleno respeto a sus derechos laborales, pasarán a formar parte del Tribunal de Servicio Civil.

TRANSITORIO XV- A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los jefes de las entidades públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento.

En el caso en que se decida renegociar la convención, esta deberá adaptarse en todos sus extremos a lo establecido en esta ley, y demás regulaciones que dicte el Poder Ejecutivo.

Rige doce meses después de su publicación.

VI. Recomendación de la Comisión Permanente Especial de Consultas de Constitucionalidad

Con el fin de cumplir con lo establecido en el Reglamento de la Asamblea Legislativa y realizada la revisión del expediente legislativo, esta comisión concluye que la Sala Constitucional resolvió en todos sus extremos la consulta formulada y recomienda:

1. Acoger en todos sus extremos la Opinión Consultiva emitida por la Sala Constitucional.
2. Recomendar al Plenario Legislativo al amparo del voto analizado de la Sala Constitucional adoptar el texto adjunto, que modifica los artículos declarados inconstitucionales o bien que devengan como efecto directo de tal declaratoria al texto del expediente legislativo N° 21.336, “Ley Marco de Empleo Público”.
3. Recomendar que una vez aprobado el Dictamen por el Plenario Legislativo, remitir a consulta obligatoria a los entes y órganos indicados en el Informe del Departamento de Servicios Técnicos AL-DEST -CONS-002-2021.

Por consiguiente, la Comisión Permanente Especial de Consultas de Constitucionalidad recomienda al Plenario Legislativo acoger los cambios sugeridos a las normas indicadas en el acápite anterior, del expediente legislativo N.º 21.336, proyecto de “**Ley Marco de Empleo Público**”.

Ana Lucía Delgado Orozco
Presidenta

Zoila Volio Pacheco
Secretaria

Laura Guido Pérez

Eduardo N. Cruickshank Smith

Pedro M. Muñoz Fonseca
Diputadas y Diputados