

Texto sustitutivo

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.

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.
- b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales.
- c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.
- d) Las empresas públicas en competencia, las cuales se registrarán única y exclusivamente por los principios contenidos en la presente ley.**

ARTÍCULO 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley **a los entes públicos no estatales.**

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 donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan, y responder por los deberes funcionales indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse.
- 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 los funcionarios se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables.
- 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, en la capacidad y en las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas. Garantiza que las personas idóneas puedan contar con reconocimientos por productividad, así como con otros tipos de estímulos no monetarios al desempeño y la productividad, justificados en méritos comprobados, lo cual garantiza, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia y, por otra, premiar el esfuerzo que realizan las personas servidoras públicas orientadas a cumplir sus funciones con excelencia.
- f) **Principio de negociación colectiva: El derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la**

Constitución Política, el Convenio N°. 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.

- 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 personal idóneo en lo técnico y lo moral, objetivo, independiente, imparcial e íntegro, estrictamente, sujeto al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.

ARTÍCULO 5- Definiciones

Para efectos de la presente ley, entiéndase por:

- a) Alta Dirección Pública Pública:** Personal de cada uno de los órganos y entes que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.
- b) Continuidad laboral:** Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario.
- c) Directrices:** Instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos, del otro imponiéndose las metas de la misma y los tipos de medios que habrá de emplear para realizarlas, dentro de una relación de confianza incompatible con órdenes, instrucciones y circulares.
- 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) Estímulo no monetario:** Reconocimiento que realiza la Administración Pública para distinguir y promover el buen desempeño y la mejora continua en el rendimiento de las personas servidoras públicas, sin que

este implique por sí mismo una erogación dineraria por parte de la Administración Pública.

- f) **Gestión del empleo:** Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.
- g) **Gestión del rendimiento:** Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas.
- h) **Gestión de la compensación:** Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas.
- i) **Gestión del desarrollo:** Subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas de las dependencias; en procura del mantenimiento y evolución de las competencias de los funcionarios que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional.
- j) **Gestión de las relaciones humanas y sociales:** Subsistema transversal a todos los subsistemas de recursos humanos que tiene que ver con clima laboral, relaciones laborales y políticas de conciliación.
- k) **Largo plazo: Horizonte temporal no menor a veinte años.**
- l) **Mediano plazo: Horizonte temporal no menor a cinco años.**
- m) **Oposición:** La oposición es proceso selectivo donde varios concurren para optar de uno o varios puestos. Consiste en la superación de un ejercicio objetivo compuesto por pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o categoría al que se pretende acceder.
- n) **Organización del trabajo:** Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las **funciones** a realizar.
- o) **Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: Son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública, o que habiéndolo hecho cesare su continuidad laboral.**
- p) **Personal de la gestión pública:** Personas servidoras públicas que presten servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el Derecho Administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación, supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de servidores de la institución y con los administrados, **sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley N°. 2, Código de Trabajo, de 27 de**

agosto de 1943, relativas a negociación colectiva y pago de derechos laborales.

- q) **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.
- r) **Puesto:** Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona.
- s) **Salario:** La remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.
- t) **Salario base:** Remuneración asignada a cada categoría de puesto.
- u) **Salario compuesto:** Salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).
- 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

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

- a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
- b) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y órganos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.
- c) La Dirección General 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 N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.**

e) Directrices y resoluciones.

ARTÍCULO 7- Competencias del Mideplan

Son competencias del Mideplan, las siguientes:

- a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y **planes nacionales de empleo público, conforme a la Ley N°. 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974.**
- b) **Establecer mecanismos de coordinación con las corporaciones municipales en materia de empleo público, de conformidad con el artículo 6 de la Ley N°. 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998.**
- c)** Emitir disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, **según lo preceptuado en la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.**
- d) Asesorar a las entidades y órganos incluidos, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones que se emitan en el marco de la rectoría en empleo público y la **Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.**
- e) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.
- f) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.
- g) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño.
- h) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.
- i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de

Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.

- j) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y órganos para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recopilación y difusión de datos.
- k) Preparar una estrategia coherente e integral para el aprendizaje y el desarrollo en todo el servicio público, estableciendo cómo se desarrollará la capacidad a largo plazo para estándares de dirección y competencia profesional más altos y proporcionando orientación a las instituciones públicas sobre cómo planificar y aplicar las actividades dentro de la estrategia.
- l) Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública, para emitir las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones para la instrucción de las personas servidoras públicas sobre los deberes, responsabilidades y funciones del cargo, así como, los deberes éticos que rigen la función pública, **que resulten procedentes según la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.****
- m) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y específica el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas.
- n) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional, así como la vinculación con la actividad sustantiva, se debería reservar para que sean 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.
- o) Prospeccionar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.
- p) Analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación, a efectos de determinar si estos cumplen o no su cometido.
- q) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.

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

Asimismo, aplicarán y ejecutarán, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que MIDEPLAN remita a la respectiva institución.

b) Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, así como incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público de la Administración Pública, y verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, responsabilidades y funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto

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, seguirá coordinando con tales oficinas y desempeñando sus funciones de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico.

ARTÍCULO 9- Reglamentos autónomos de servicio

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

En el caso de las dependencias y órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo de servicio o de sus reformas, se deberá contar con el aval de la Dirección General de Servicio Civil.

CAPÍTULO III

Planificación del Empleo Público

ARTÍCULO 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público

a) La planificación del empleo público en las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a

la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.

- b) Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

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

- 1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.
- 2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- 3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personal en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.
- 4) Medidas de promoción interna y de formación del personal, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones y, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.
- 5) La previsión de la incorporación de **el** 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 11- 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, que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral y sociodemográfico de las personas servidoras públicas.

Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses, en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.

La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público, y llevará registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación.

La información respectiva será alimentada en la Plataforma, inmediatamente, después de la firmeza de la sanción. Por vía reglamentaria serán establecidos los plazos de inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y, demás aspectos, requeridos para la operatividad del registro.

CAPÍTULO IV

Organización del Trabajo

ARTÍCULO 12- Régimen General de Empleo Público.

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

- a) Personas servidoras públicas en general: Incluye a los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a los servidores públicos que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2° de la presente ley que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.
- 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 y superior.
- f) Personas que administran justicia y los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones.

- g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del Servicio Exterior.
- h) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de confianza.

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.

CAPÍTULO V

Gestión del Empleo

ARTÍCULO 13- Del reclutamiento y selección

El reclutamiento y selección de las personas **servidoras públicas de nuevo ingreso** se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual Mideplan emitirá, **con absoluto apego a la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, disposiciones de alcance general**, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, según la respectiva familia de puestos.

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 el jefe inmediato ni con los superiores inmediatos de éste en la respectiva dependencia.
- b) Encontrarse enlistada en el registro de personas inelegibles de la Plataforma integrada de empleo público.

ARTÍCULO 14- 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 competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.

- b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.
- 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 [profesionales docentes], estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, programas y planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación.”
- e) Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita.
- f) Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes solo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.
- g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán considerarse valoraciones médicas en las situaciones que resulten atinentes.
- h) Los sistemas selectivos de **personas servidoras públicas de nuevo ingreso** serán los de oposición y concurso de oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o competencias de las personas postulantes y establecer el orden de prelación en que se aplican las pruebas.
- 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) En los procesos de reclutamiento y selección, la persona interesada deberá llenar un formulario en el que indicará las instituciones públicas o privadas para las que laboró durante al menos los cinco años previos.

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

ARTÍCULO 15- Oferta de empleo público

Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo público de la Administración Pública que se aprobará por las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo público de Mideplan.

ARTÍCULO 16- Personal de la alta **dirección** pública.

El Mideplan emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en materia del personal de la alta **dirección** pública, **que sean acordes con la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para** dotar a la Administración Pública de perfiles con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos.

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

- a) Es personal que **tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los 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.

ARTÍCULO 17- Nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública.

Toda persona servidora pública que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, estará a prueba durante el periodo de seis meses y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño.

ARTÍCULO 18- Movilidad en el empleo público

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

ARTÍCULO 19- **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 obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación del 70%.
- d) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme.
- e) La sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.
- f) En casos de excepciones muy calificadas por:
 - 1) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta absoluta de fondos; y
 - 2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.

En ambos casos, tales reducciones forzosas deberán ser precedidas de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión de la autoridad jerárquica y procederán previo pago de las prestaciones y de la indemnización que pudieren corresponder a cada persona servidora pública.

ARTÍCULO 20- **Procedimiento de cese**

Las personas servidoras públicas podrán ser destituidas de sus puestos, previo procedimiento administrativo, según la normativa que les resulte aplicable, si incurrieren en las causales que ameriten tal sanción según los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, o en actos que impliquen infracciones graves o gravísimas a las leyes, reglamentos, reglamentos autónomos de servicio o interiores de trabajo aplicables en cada familia de puestos.

Asimismo, será causal de despido inmediato aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentren en firme, **una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación**. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.

Las entidades y órganos incluidos deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.

Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes.

CAPÍTULO VI

De la Gestión del Desarrollo

ARTÍCULO 21- 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 órganos incluidos, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas, estimulando su progresión profesional, y la instrucción sobre el desempeño apropiado de sus deberes,

responsabilidades y funciones, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño.

- b) Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán contemplar en sus planes de empleo público los programas de capacitación y de formación que requieren para lograr sus objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.
- c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES), con estricto apego a los lineamientos emitidos por MIDEPLAN, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación.
- d) La oferta formativa de las escuelas o centros de formación o de las mismas entidades y órganos incluidos deberá ser coherente con los planes institucionales de empleo público.
- e) Las personas servidoras públicas recibirán de la organización la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento detectados según los planes remediales, y para apoyar su crecimiento profesional.
- f) La formación apoyará de manera efectiva los procesos de innovación y cambio cultural.

ARTÍCULO 22- Capacitación de la alta dirección pública

El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada para reforzar las competencias y conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor.

El Mideplan, **según lo permitido por la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978**, emitirá disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones para la capacitación de la alta dirección pública, para lo cual, coordinará lo correspondiente con las escuelas, centros e institutos de capacitación, formación y desarrollo profesional o bien con las unidades de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, según los requerimientos y las especificidades de cada dependencia pública.

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

ARTÍCULO 23- Carrera administrativa

Se **respetará** la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública.

ARTÍCULO 24- Promoción interna

- a) Los mecanismos para promoción interna, deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo.
- b) La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.
- 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 25.- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.

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

ARTÍCULO 26.- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo

de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.

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 (MIDEPLAN), con el objetivo de homogeneizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.

Artículo 27- Criterios para la evaluación del desempeño.

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

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.

Los incentivos no monetarios definidos por MIDEPLAN y que cada ente u órgano público adopte en su normativa interna, se concederán únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala 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”**

Artículo 28- Efectos de la evaluación anual. El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento de los incentivos no monetarios.

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de incentivos no monetarios y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.

CAPÍTULO VIII

Gestión de la Compensación

ARTÍCULO 29- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación:

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

- a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, 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 al costo de vida, MIDEPLAN de previo a emitir su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio**

de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el estado de las finanzas públicas.

- f) Los salarios se ajustarán **según las reglas contenidas en la Ley N°. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, 9 de octubre 1957 y la Ley N°. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 diciembre de 2018.**
- g) Se reconocerán estímulos no monetarios al desempeño y la productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos según la normativa vigente.

ARTÍCULO 30- Metodología de valoración de trabajo

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

- 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.

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 políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.

ARTÍCULO 31- Grados dentro de las familias laborales

Cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. Mideplan definirá el número de grados requeridos dentro de cada familia laboral, así como sus características, como respuesta a una evaluación de todos los puestos dentro de la familia laboral. Esta evaluación se realizará de acuerdo con una metodología de evaluación de puestos de trabajo.

Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración.

La progresión de los puntos de remuneración dentro de los grados de cada entidad pública empleadora considerará las directrices anuales emitidas por el Mideplan. La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.

ARTÍCULO 32- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados

Todos los puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado preparado en un formato especificado por Mideplan, con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.

Todas las instituciones del sector público facilitarán la información al Mideplan y enviarán las descripciones para todos los puestos de trabajo y sobre el formato en el que definirá el órgano rector.

Las descripciones de los puestos de trabajo reflejarán los deberes realmente desempeñados, la descripción del puesto, certificada por cada entidad se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.

Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, Mideplan lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.

ARTÍCULO 33- Columna salarial global

A partir de la metodología de valoración del trabajo para el servicio público, el Mideplan elaborará una columna salarial global. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.

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 34- 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 de nuevo ingreso** serán remuneradas de acuerdo con esta ley.

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

ARTÍCULO 35- Política de remuneración

Mideplan y el Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una declaración anual de la política de remuneración que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:

- a) El estado de los fondos públicos disponibles
- b) La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes, como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones.
- c) Observaciones de las organizaciones de la sociedad civil.
- d) La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.**

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 36- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas

El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° Administración Pública. 2166, de 9 de octubre de 1957, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:

- a) Presidencia de la República.
- b) Vicepresidencias de la República.
- c) Ministros y ministras, magistraturas, presidencias ejecutivas y alcaldías.
- d) Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.
- e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Subcontraloría General de la República, la Defensoría Adjunta de los Habitantes, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.
- f) Jerarcas universitarios.

ARTÍCULO 37- Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales

Aquellas personas servidoras públicas, que de previo a la entrada en vigencia de la presente ley, se encontraban laborando bajo la modalidad de salario compuesto, se les respetará dicha condición, y no se los podrá trasladar al esquema de salario global.

CAPÍTULO IX

Gestión de las Relaciones Laborales

ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones

Ninguna dependencia pública incluida en el artículo 2 de la presente ley, podrá realizar negociaciones o reformar sus reglamentos autónomos de servicio y demás normativa interna con el fin de que las personas servidoras públicas, al cabo de cinco o más años de servicio público, obtengan un derecho a vacaciones anuales superior a veinte días hábiles.

Los períodos de vacaciones del personal docente comprendidos entre el cierre de un curso lectivo y la apertura del siguiente, las dos semanas de descanso en el mes de julio, se regirán por el artículo 176 del Estatuto del Servicio Civil. Este derecho vacacional es extensivo a todo el personal técnico – docente y administrativo – docente, que aun estando regulado en el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil imparten lecciones. Cuando sea necesario por causas imprevistas o fuerza mayor, el o la Jерarca del Ministerio de Educación Pública, podrá – mediante resolución razonada -, reducir las vacaciones docentes hasta en un mes y cambiar la fecha del descanso de dos semanas, que podrá otorgar en cualquier mes del año, para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio educativo. El resto del personal del Ministerio de Educación regulado por el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil, deberá ajustar su periodo de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de 20 días anuales, establecido en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 39- 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, durante un periodo máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.

ARTÍCULO 40- Ampliación de la licencia **no** remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales.

Se extenderá hasta por dos meses adicionales la licencia **no** remunerada por maternidad establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública cuando se presenten los siguientes casos:

- a) Nacimiento prematuro.
- b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad.
- c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.
- d) Partos múltiples.

La licencia de maternidad, en casos especiales y bajo criterio médico, podrá ampliarse por el tiempo que sea necesario.

ARTÍCULO 41- Permiso por paternidad

Los padres que tuvieren un hijo podrán gozar de un permiso **sin goce** de salario por paternidad **de hasta** por un mes, posterior al nacimiento o al momento de concretarse la adopción.

CAPÍTULO X

Disposiciones Varias

ARTÍCULO 42- Relaciones de servicio temporales o por periodos

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

- a) Labores extraordinarias.
- b) Labores justificadas en procesos productivos temporales o por perfiles que dependan de los estándares y el alto desempeño de una determinada familia de puestos.
- c) Labores que requieran determinadas destrezas físicas, cognitivas o afines requeridas para actividades específicas.
- d) Labores originadas por la atención de emergencias o fuerza mayor, los cuales mantendrán una relación laboral por el plazo que establezca cada administración.

No procederá la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias **que se ejecutan de manera continua y permanente en las** entidades y órganos incluidos, a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias.

El Ministerio de Educación Pública, para el cumplimiento de sus funciones constitucionales de inspección y vigilancia de la educación superior privada universitaria, que ejerce por medio del CONESUP contará con el personal de apoyo técnico y profesional necesario. Este personal será nombrado por el Jarca ministerial a solicitud del CONESUP en forma ad hoc, atendiendo a la naturaleza del estudio, informe específico, carrera o programa en examen y a los méritos académicos del candidato; serán académicos o profesionales de amplia experiencia en el campo disciplinar de que se trate en instituciones nacionales o del exterior y para estar en la lista de elegibles deben de precalificarse según el reglamento que se emitirá el Ministerio de Educación a tal efecto. Los honorarios que devenguen por su labor específica, deben ser previamente depositados por la universidad interesada, en la cuenta que al efecto señale el CONESUP.

ARTÍCULO 43- Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil

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

CAPÍTULO X

Reformas y Derogaciones a Disposiciones Legales

ARTÍCULO 44- Reformas

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

A) Se reforma los artículos 12 y **48** de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:

*“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 fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que estuviere ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario.*
- b) *Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos.*
- c) *A 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 reforman los artículos 14 inciso a), 43 y 190 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953. Los textos son los siguientes:

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

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

“Artículo 43- Las personas servidoras públicas solo podrán ser removidas de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus reglamentos, o de los reglamentos interiores de trabajo respectivos, previo procedimiento especial administrativo que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.

La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los reglamentos interiores de trabajo.

Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

a) En cada ministerio se aplicará un procedimiento administrativo ordinario de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. Contra la resolución emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria.

b) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria. Como garantía del debido proceso el/la ministro(a), remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.

c) Si solo se interpuso recurso de revocatoria ante el/la ministro(a), la persona servidora pública tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de que reciba la notificación de la resolución del recurso de revocatoria, para interponer ante Tribunal de Servicio Civil el recurso de apelación junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo.

Si el Tribunal lo estima necesario, podrá recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso.

d) *Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, la persona servidora pública no hubiere presentado recurso de apelación o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedida, en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificada por el/la ministro(a) de la resolución de revocatoria o haber estado impedida por justa causa para oponerse. La resolución que adopte el Tribunal de Servicio Civil en alzada, es vinculante para el/la ministro(a), quien deberá, cuando así corresponda, emitir formalmente el acuerdo correspondiente de despido en ejercicio de sus competencias constitucionales.*

e) *Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona servidora pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el (la) ministro(a) podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado(a) o persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia en firme con pena privativa de libertad.”*

“Artículo 190- Son atribuciones del Tribunal conocer:

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

C) Los artículos 7,8, 9 y 10 de la Ley de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, Ley N.º 8777, de 7 de octubre de 2009. El texto es el siguiente:

“ARTÍCULO 7.-

Créase 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, 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.”

“Artículo 9- El Tribunal conocerá y resolverá en el plazo de dos meses los recursos de apelación que sean interpuestos contra las resoluciones del Tribunal de Servicio Civil, excluyendo la materia de despidos. Asimismo, el Tribunal conocerá de los demás asuntos que por ley o reglamento le correspondan.”

“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.”

D) Se reforman los artículos 7 bis, 35 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, para que en lo sucesivo se lean de la siguiente manera:

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

Artículo 35- *Las permutas de servidores regulares podrán ser acordadas entre las partes, siempre y cuando los interesados reúnan los requisitos de las clases de puestos y las mismas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos de la institución.*

DEROGACIONES

Artículo 45. Se derogan los artículos 44, 86, 88, 89, 90, 91, 98, 105, 106, 113, 116, 121, 124, 129, 134, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, del 152 al 164 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953.

ARTÍCULO 46- Esta ley es de orden público, y deroga todas las disposiciones legales que se le opongan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I- Emisión de Normativa reglamentaria

El reglamento de esta ley deberá emitirse en el plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia.

TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos

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

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 deberá poner a disposición de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2° de la presente ley el uso del Sistema Integrado de Empleo Público en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO V- Procedimiento de reclutamiento y selección

El procedimiento de reclutamiento y selección establecido en el capítulo V de la presente ley, se aplicará a las **personas servidoras públicas de nuevo ingreso**, que ingresen a laborar por primera vez en los 12 meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.

Las personas servidoras públicas, que antes de la entrada en vigencia de la presente ley, formen parte de registros de elegibles con nombramientos de forma interina, no estarán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley.

TRANSITORIO VI- Elaboración de pruebas técnicas

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2° de la presente ley, deberán preparar las pruebas técnicas para la aplicación de los concursos de oposición en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

La Dirección General de Servicio Civil brindará el apoyo y la asistencia técnica que se requiera para que los órganos de gestión institucional de recursos humanos en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, elaboren en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, las pruebas técnicas para los concursos de oposición.

TRANSITORIO VII- Planificación de empleo público

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo máximo de 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

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

Transitorio XIV- **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 MIDEPLAN.

TRANSITORIO X - Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2 de la presente ley, deberán iniciar, en un plazo no mayor a dos meses contados a partir de la publicación de esta ley en el Diario Oficial La Gaceta, los trámites necesarios para modificar la nomenclatura de sus instancias de nivel directivo, para que estas se uniformen bajo la denominación “Dirección”.

Rige doce meses después de su publicación.