

**ÁREA COMISIONES LEGISLATIVAS VIII**  
**EXPEDIENTE N.º 21.336**

**CONTIENE**  
**TEXTO ACTUALIZADO **PROVISIONAL** CON MOCIONES DE REITERACIÓN**  
**APROBADAS AL 14 DE ABRIL**

**ESTE TEXTO ES UN DOCUMENTO DE TRABAJO, NO UNA VERSIÓN FINAL,  
SUJETO A LA REVISIÓN Y VERIFICACIÓN FINALES QUE SE REALIZARÁN  
UNA VEZ CONCLUIDO EL CONOCIMIENTO DE LAS MOCIONES DE  
REVISIÓN DE LAS MOCIONES DE REITERACIÓN<sup>1</sup>**

**14/04/2021**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**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 le procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

---

<sup>1</sup> Al finalizar la sesión 97 se han aprobado un total de 19 mociones de reiteración, que en orden de aprobación son: 340, 25, 27, 30, 42, 204, 207, 215, 219, 223, 227, 279, 285, 294, 342, 345, 347, 348, 352).

## ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura

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

- a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones, sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.
- 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, 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:

- 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 donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan, y responder por los deberes funcionales indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse. Adicionalmente, conlleva a que las sanciones que generen el despido sin responsabilidad patronal del funcionario en una institución, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, impedirán a cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado contratarlo por un 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 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 art 9 y 11 de la Constitución Política.

#### ARTÍCULO 5- Definiciones

Para efectos de la presente ley, entiéndase por:

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

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. Para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las Universidades Públicas, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después en un plazo igual o superior a 6 meses.

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) 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 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: La oposición es un proceso selectivo donde varias personas concurren para optar por uno o varios puestos. Consiste en la superación de un ejercicio objetivo compuesto por 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.
- 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 cesare 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 N.º2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y el artículo 112 de la Ley N.º6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, relativas a negociación colectiva y 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: La 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. Dicho sistema estará 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.º 6227, Ley General de la Administración Pública, del 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.º 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974.

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 N.º. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N.º. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

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, y reglamentos, que se emitan en el marco de la rectoría política en empleo público y la Ley N.º. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N.º. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

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 y reglamentos, 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.º. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N.º. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

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.

#### ARTÍCULO 8- Director de la Dirección General Servicio Civil

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

Para ser nombrado el Director General de la Dirección General 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 a 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; y
- h) Ser profesional con el grado académico de licenciatura como mínimo.

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

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

**ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas**

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, y 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 MIDEPLAN remita a la respectiva institución, según la Ley N.º. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N.º. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

b) Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General del Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el artículo 46 de la Ley N.º. 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, 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, deberá coordinar la elaboración de las pruebas de reclutamiento y selección de personal con tales oficinas, y desempeñar sus funciones de asesoría, 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 órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo de servicio o de sus reformas, se deberá contar con el aval del Ministerio de Planificación y Política Económica.

**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 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 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 y Política Económica, que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras públicas.

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

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

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

En todo momento la información que contiene la plataforma integrada de empleo público deberá respetar lo dispuesto en la Ley No. 8968, Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, de 7 de julio de 2011.

#### 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 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 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 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 cargos 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.

En todas las categorías descritas con anterioridad, la administración pública superior por medio de las Oficinas o 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, 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 la misma y con el

respectivo aval del Consejo de Salud Ocupacional, para lo cual se le brindara del recurso humano necesario. Dicha instancia dependerá administrativamente de manera directa del jerarca.

## CAPÍTULO V GESTIÓN DEL EMPLEO

### ARTÍCULO 14- 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 el Ministerio de Planificación y Política Económica emitirá, con absoluto apego a la Ley N.º. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, según la respectiva familia de puestos.

En los procesos de reclutamiento y selección, no podrá elegirse a un postulante que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con la jefatura inmediata ni con las personas superiores inmediatas de esta en la respectiva dependencia.
- 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 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 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, programas y planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación. En todo caso, estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.

- 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 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. 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 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 ésta 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 disposiciones legales aplicables, según los procedimientos y 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 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 del Ministerio de Planificación y Política Económica.

#### ARTÍCULO 17- Personal de la alta dirección pública

El Ministerio de Planificación y Política Económica emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, en materia del personal de la alta dirección pública, que sean acordes con la Ley N.º 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.
- 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 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.

Al tratarse de la Universidades Públicas, se respetarán los plazos y periodos determinados en sus Estatutos Orgánicos y Reglamentos.

#### 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 tuviere carácter firme.
- d) La sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.
- e) En casos de excepciones muy calificadas por:
  - 1) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta de fondos; y
  - 2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al cincuenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.

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 21- Procedimiento de despido

Asimismo, será causal de despido inmediato aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de las 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 órganos incluidos deberán aplicar planes remediales pactados con la persona servidora pública, y con la asesoría de recursos humanos que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del 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.

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

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

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

Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento 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 éste nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona servidora pública por un término de 15 días, para evacuar toda la prueba ofrecida en una audiencia oral y privada, que notificará personalmente por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor. Dentro del plazo indicado la persona servidora pública deberá de presentar por escrito sus descargos y podrá ofrecer toda la prueba que considere oportuna para respaldar su defensa, sea documental, testimonial o de cualquier otra índole en abono de los mismos, así como las excepciones o incidentes que considere oportunos.

c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad con los cargos que se le atribuyen, el jerarca institucional dictará la resolución de

despido sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por el órgano director del proceso o haber estado impedido por justa causa para oponerse.

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

e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, el órgano director del proceso, resolverá las excepciones previas que se hayan presentado, y convocará a una comparecencia oral y privada, ante la Administración, en la cual se admitirá y recibirá toda la prueba y alegatos de las partes que fueren pertinentes. 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 incurriere en nueva causal de despido durante el período de instrucción, se acumularán los cargos en el expediente en trámite y se procederá conforme a lo establecido en este capítulo.

g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los 10 días otorgado para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva.

h) El/la jerarca institucional resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito y ordenará el archivo del expediente en este último supuesto. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.

i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio cuando este último resulte procedente, en un plazo de cinco días contados a partir del día siguiente en que fuese notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución quien resolverá el recurso de revocatoria.

En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley N.º 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953 el recurso de apelación será resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo correspondiente donde conste la resolución de sanción así como la



resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.

j) Los casos no previstos en el presente procedimiento, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este procedimiento, se resolverán aplicando supletoriamente, según el siguiente orden: la Ley General de la Administración Pública, las normas del derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil, los principios y leyes del derecho común, la equidad, las costumbres y los usos locales.

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

#### ARTÍCULO 22- De la fase recursiva

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

a) Si vencido el plazo de cinco días indicados anteriormente no se recurriera la resolución, ésta quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.

b) Si solo se interpuso recurso de revocatoria lo resuelto por el/la jerarca será definitivo, la resolución quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.

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 N.º1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, el recurso de apelación se concederá en ambos efectos ante el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.

Si únicamente se interpuso el recurso de apelación, el/la jerarca remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamenta dicha resolución.

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

Autorizado el despido por resolución firme, el/la jerarca institucional tendrá un plazo de caducidad de un mes, contado a partir de la notificación de dicha resolución, para hacerlo efectivo. Para la ejecución del despido por parte del/la jerarca no se requiere de acuerdo adicional, basta la comunicación del cese de su condición de funcionaria a la persona servidora, con base en la resolución firme dictada.

Si el Tribunal de Servicio Civil revocare la sentencia dictada por el/la jerarca institucional, dictará en el mismo acto nuevo fallo y resolverá si procede la restitución del empleado en su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos.

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

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

## CAPÍTULO VI DE LA 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 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, las instituciones de educación superior universitaria estatal desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en estas materias, pudiendo brindar colaboración al Cecades y al IDPUGS mediante los convenios que se suscriban al efecto y el Servicio Exterior de la República, el cual se rige por el estatuto del Servicio Exterior, cuyas capacitaciones estarán a cargo de la Academia del Servicio Exterior Manuel María de Peralta.

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.

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 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 a las tendencias globales de competitividad, para garantizar la modernización de la gestión pública, ajustándola a las prácticas más recientes.

El Ministerio de Planificación y Política Económica, según lo permitido por la Ley N.º 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, 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 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 plazo.
- 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 (MIDEPLAN), 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 al 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 N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, 9 de octubre 1957.

Los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las instituciones de educación superior estatal, las corporaciones municipales y las ligas de municipalidades a través de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y las instituciones autónomas construirán conjuntamente con MIDEPLAN, Autoridad Presupuestaria y Dirección General de Servicio Civil la respectiva columna salarial global, con base en el principio de coordinación interinstitucional.

#### ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (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.
- 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 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 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 (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 Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). 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

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

- 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 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) Rectores y rectoras de las universidades públicas.

### CAPÍTULO IX GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

#### ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones

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

El periodo de receso de medio año y el lapso comprendido entre el cierre de un curso y la apertura del próximo, se tendrá como vacación para el personal docente y técnico-docente de centros educativos. Se exceptúa de la disposición anterior, las convocatorias que realice el director o directora del centro educativo con motivo de las labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración de actos de clausura, la aplicación de pruebas de ampliación o figuras afines y toda aquella labor

que resulte necesaria para el correcto desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil.

El personal administrativo-docente de centros educativos, gozará de los mismos periodos de vacaciones otorgados al personal docente y técnico docente de centros educativos. Se exceptúa de la disposición anterior todas aquellas labores, cuya ejecución deba realizarse en periodos de vacaciones, que correspondan a las funciones de representante patronal del director o directora, las labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración de actos de clausura, la aplicación de pruebas de ampliación o figuras afines y toda aquella labor que resulte necesaria para el correcto desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil.

El director o directora de cada centro educativo asignará los trabajos que habrán de cumplir los funcionarios comprendidos en el título I del Estatuto de Servicio Civil que laboran en centros educativos, durante los periodos de vacaciones indicados en este artículo.

Ante situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, que impliquen la interrupción del curso lectivo y una afectación directa al proceso educativo de la población estudiantil, el Ministerio de Educación Pública, mediante resolución razonada, se encuentra facultado para reducir hasta un mínimo de un mes las vacaciones del personal docente y cambiar la fecha del periodo de receso de medio año, que podrá otorgar en cualquier mes del año, para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio educativo.

El resto del personal del Ministerio de Educación regulado por el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil, deberá ajustar su periodo de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de 20 días anuales, establecido en el párrafo primero de este artículo.

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 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-** 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 periodo máximo de un año calendario, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el

segundo grado, con discapacidad en situación de dependencia funcional o por razones de enfermedad terminal o accidente grave.

#### ARTÍCULO 41- Permiso de paternidad

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

#### 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 37 semanas de gestación.
- b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa.
- c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.
- d) Partos múltiples.

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

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

Serán válidas las conciliaciones y los laudos arbitrales para la solución de los conflictos económicos y sociales de las personas servidoras públicas, así como las convenciones colectivas, que se ajusten a lo dispuesto en el Código de Trabajo, y siempre que no se oponga a las disposiciones de esta ley, la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N.º2166, de 9 de octubre de 1957, y las normas legales de orden público.

#### ARTÍCULO 46- 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 de las entidades y órganos incluidos, a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias o

cuando por razones de conveniencia nacional, por inopia o por razones de emergencia sea necesario 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 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 REFORMAS Y DEROGACIONES A DISPOSICIONES LEGALES

#### ARTÍCULO 49- Reformas

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 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 reforme el artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º1581, de 30 de mayo de 1953, y que en adelante se lea de la siguiente manera:

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 del 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- Dótase 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 N.º1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.

C) Se reforma el artículo 704 del Código de Trabajo, Ley No 2 del 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) 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.

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

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.

F) Para que se modifique el inciso 5) del artículo 112 la Ley General de la Administración Pública, N.º6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas y en adelante se lea:

Artículo 112-

(...)

5) Tienen derecho a negociar convenciones colectivas de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la Constitución Política, tanto en las empresas públicas y servicios económicos del Estado como en el resto de la Administración Pública, todas las personas servidoras públicas que no participen de la gestión pública administrativa, conforme a la determinación que de estos hacen los artículos 683 y 689 de la Ley N.º2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

G) Se adiciona un artículo 85 a la Ley 5155 del 10 de enero de 1973, para que se lea de la siguiente manera:

Las competencias definidas en la presente ley para los órganos del Poder Judicial, serán realizadas en coordinación con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en lo que corresponde a los temas a que se refiere la Ley General de Empleo Público.

H) Se adiciona un artículo 17 a la Ley 2422 del 11 de agosto de 1959, para que se lea de la siguiente manera:

Las competencias definidas en la presente ley para los órganos del Poder Judicial, serán realizadas en coordinación con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en lo que corresponde a los temas que se refiere la Ley General de Empleo Público.

I) Se reforme el artículo 11 de la Ley N.º 6877, Crea SENARA (Servicio Nacional Aguas Subterráneas Riego y Avenamiento), de 18 de julio de 1983

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.

J) Se reforme el inciso f) del artículo 11 de la Ley No. 7800, Crea Instituto del Deporte y Recreación (ICODER) y su Régimen Jurídico, de 30 de abril de 1998.

Artículo 11- Son funciones del Consejo Nacional las siguientes:

[...]

f) Nombrar al Director Nacional del Instituto.

[...]

K) Se reforme el inciso k) del artículo 42 de la Ley No. 9694, Ley del Sistema de Estadística Nacional, de 4 de junio de 2019

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.

[...]

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

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

[...]

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

[...]

M) Se reforme el inciso l) del artículo 17 de la Ley No. 2726, Ley Constitutiva Instituto Costarricense Acueductos y Alcantarillados, de 14 de abril de 1961:

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.

[...]

N) Se reforme el inciso ñ) del artículo 53 Ley No. 7593, Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP), de 9 de agosto de 1996:

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.

Ñ) Se reforme el inciso t) del artículo 28 de la Ley No. 7558, Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, 3 de noviembre de 1995:

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, del 152 al 164 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581 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 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 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 12 meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.

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

La Dirección General del Servicio Civil realizará las gestiones necesarias para integrar un solo registro de elegibles una vez transcurridos 6 meses de la entrada en vigencia de la presente ley.

### 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 12 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 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 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 periodo 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 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".

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 N.º. 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 N.º9635, 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 periodo de seis años pudiendo, al vencimiento de este, ser nombrados por el mismo período en un máximo de dos ocasiones adicionales. Si a la entrada en vigencia de la presente Ley, alguno de los miembros Propietarios no pudiera asumir la condición de funcionario a tiempo completo, por tener alguna imposibilidad legal, asumirá como miembro Propietario y como servidor público de tiempo completo, el miembro suplente que haya venido supliendo a dicho propietario.

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.

C:/redacción/actualización textos/TA 21.336 – con reiteraciones aprobadas al 8 de abril.

Elabora: Alejandra

Lee:

Confronta:

Fecha: