



Diario Oficial

# LA GACETA

Costa Rica

*145 años*

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)  
Firmado digitalmente por JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)  
Fecha: 2023.03.09 15:13:32 -06'00'



Imprenta Nacional  
Costa Rica

## ALCANCE N° 39 A LA GACETA N° 45

Año CXLV

San José, Costa Rica, viernes 10 de marzo del 2023

50 páginas

# PODER EJECUTIVO

## DECRETOS

### N° 43952 -PLAN

## REGLAMENTO A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

# **PODER EJECUTIVO**

## **DECRETOS**

**N° 43952 -PLAN**

### **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y LA MINISTRA DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA**

Con fundamento en las atribuciones que les confieren los artículos 4, 11, 33, 57, 140 incisos 3) y 8), 191 y 192 de la Constitución Política; 4, 11, 25 inciso 1), 27 inciso 1), 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 de 2 de mayo de 1978; 1, 12, 26, 27, 41 a 49 y 56 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 de 9 de octubre de 1957 reformada y adicionada por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 de 3 de diciembre de 2018; 167, 404 a 406, 408, 410, 682 a 704 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943; 1, 5 inciso b), 21, 22 y 23 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, N° 8131 de 18 de setiembre de 2001; 1, 2, 3, 14 y 22 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 de 3 de diciembre de 2018, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019; 20 del Reglamento de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Decreto Ejecutivo N° 32988-H-MP-PLAN de 31 de enero de 2006; los Lineamientos Generales de Gestión de Desempeño de las personas servidoras públicas, Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN de 4 de diciembre de 2019; el Transitorio XXV del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 de 3 de diciembre de 2018; la Ley de Marco de Empleo Público, N° 10.159 de 8 de marzo de 2022; el Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953; el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21 de 14 de diciembre de 1954; Decreto Ejecutivo 40736-MP-H-MIDEPLAN “Creación de la Base de Datos de Empleo para el Sector Público” del 26 de octubre del 2017 el Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Ley N° 2561 de 11 de mayo de 1960.

### **CONSIDERANDO**

- I.** Que el artículo 140, inciso 8), de la Constitución Política establece que el Poder Ejecutivo tiene el deber de vigilar el buen funcionamiento de los servicios y dependencias administrativas.

- II.** Que el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 de 2 de mayo de 1978, establece que ésta se rige por los principios generales de servicio público, con la finalidad de “(...) *asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios*”.
- III.** Que el artículo 5 inciso b) de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, N° 8131 de 18 de setiembre de 2001, dispone que: “*La administración de los recursos financieros del sector público se orientará a los intereses generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficacia y eficiencia, con sometimiento a la ley*”.
- IV.** Que el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 de 9 de octubre de 1957, designó a la persona titular del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como Rector de Empleo Público, para unificar y simplificar el empleo en el sector público y dotar de coherencia, orientándose hacia la eficacia y eficiencia administrativas según la planificación institucional, regional y nacional. Dentro de ese marco, le asignó el establecimiento, dirección, coordinación y asesoría de políticas generales, lineamientos y normativa administrativa, así como la emisión de lineamientos generales de evaluación del desempeño laboral según los resultados de la gestión pública; que surjan de la aplicación de las reformas y adiciones realizadas en la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166, por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 de 3 de diciembre de 2018.
- V.** Que la Procuraduría General de la República en Dictamen N° C-208-2002 de 21 de agosto de 2002, al referirse a una rectoría dispuesta por Ley, sostuvo que “(...) *se le otorga una posición privilegiada y predominante con respecto a otros órganos del Estado en lo que al específico campo de su competencia atañe. De ahí que, entre sus específicas potestades, se encuentra la de coordinar con las instituciones públicas del Estado la ejecución de los objetivos de la Ley (...). Y más delante añadió: “Puede afirmarse, entonces, que la definición otorgada (...) como órgano “rector” le reconoce un papel preponderante y exclusivo para el desarrollo de los principios, competencias y fines que se persiguen satisfacer con la promulgación de la Ley (...). De donde no se podría concebir como posible que otro órgano del Estado asuma parte de esas competencias, o que las defina y ejecute sin la participación y aceptación que de las mismas haga el Consejo.*”; refiriéndose a este en su condición de “rector”.

- VI.** Que la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 de 8 de marzo de 2022, tiene como objetivo regular las relaciones de empleo público, bajo normas y principios generales que rijan a toda la institucionalidad pública, salvaguardando la independencia de poderes, los distintos grados de autonomía y las particularidades interinstitucionales, en procura de satisfacer el interés público, de forma eficaz y eficiente.
- VII.** Que de conformidad con el Transitorio I de la Ley N° 10.159, en cumplimiento del poder-deber de reglamentación que recae sobre el Poder Ejecutivo, corresponde desarrollar y complementar para hacer posible su exacta observancia, como una norma por su naturaleza secundaria, subordinada y con el ámbito que aquella establece, sin poder dejar sin efecto sus disposiciones, contradecirlas, o suplirlas de forma tal, que se produzca un efecto no deseado por el legislador o un contenido no contemplado legalmente.
- VIII.** Que el ejercicio de la potestad reglamentaria dispuesta en el Transitorio I de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá ejercerse en el plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia el 10 de marzo de 2023.
- IX.** Que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en Opinión Consultiva N° 2021-017098 de las 23:15 horas de 31 de julio de 2021, resolvió las consultas legislativas facultativas de constitucionalidad acumuladas con respecto al proyecto de ley N° 21336 “Ley Marco de Empleo Público”, indicando lo siguiente: *“XXII.- Conclusiones / En cuanto a los vicios de procedimiento: / 1) No se encuentra vicio de procedimiento sustancial en cuanto al argumento de la inadmisibilidad de la moción 138-231 y 138-250, ello por cuanto no se fundamentó en el escrito de esta consulta cuál fue la moción que la modificó y “le cayó encima”; y en cuanto a la inadmisibilidad de la moción 138-18, por cuanto se fundamentó en un hecho incierto (la probabilidad de que otra moción le cayera encima). / 2) No se encuentra vicio de procedimiento sustancial en cuanto al argumento de la indebida acumulación de la moción 138-154 por cuando, aunque indebidamente acumulada al inicio luego el Presidente de la Asamblea la desacumula y permite su discusión separada. / 3) No se encuentra vicio de procedimiento sustancial en cuanto al argumento de la falta de discusión de la moción 138-210 de la diputada Paola Vega, por cuanto la moción que se dice no se puso a discusión aparece con sello de retirada y con la firma de la diputada proponente. / En cuanto a los vicios de fondo: / 1) Poder Judicial y Tribunal Supremo de Elecciones: Sobre los artículos 12 (base de datos), 13.h (familia en puestos de confianza), 15 (postulados de reclutamiento y selección), 19 (movilidad o traslados), y 31 (metodología de trabajo), consultados en cuanto al Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones, dado que no se realiza la fundamentación suficiente que permita a esta Sala tener claridad sobre lo consultado, se declara invacuable la consulta por falta de fundamentación. 2) Poder Judicial: Analizados todos los aspectos consultados en cuanto al artículo 2 (inciso a), 6 (inciso*

**b), 7 (incisos d, g y p), 9 (segundo párrafo del inciso a), 13 (inciso f), 14, 17, 18, 21 y 22, 49 (inciso b, g y h), del proyecto de Ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO” expediente legislativo n° 21.336, en lo que se refiere al Poder Judicial, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación al principio de separación de funciones, al principio de independencia judicial, al régimen particular de empleo del Poder Judicial y a las competencias constitucionales administrativas de la Corte Suprema de Justicia. / 3) Tribunal Supremo de Elecciones: Analizados todos los aspectos consultados en cuanto al artículo 2 (inciso a), 6 (inciso b), 7 (incisos d, g y p), 9 (segundo párrafo del inciso a), 13 (inciso a y f), 14, 17, 18, 21 y 22, del proyecto de Ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO” expediente legislativo n° 21.336, en lo que se refiere al Tribunal Supremo de Elecciones, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación al principio de separación de funciones y de los artículos 9 y 99 Constitucionales. / 4) Universidades Públicas: Sobre los artículos 11 (planificación del empleo), 15 (postulados de reclutamiento y selección) y 16 (oferta de empleo), consultados en cuanto a las Universidades Públicas, dado que no se realiza la fundamentación suficiente que permita a esta Sala tener claridad sobre lo consultado, se declara inevaluable la consulta por falta de fundamentación. / 5) Universidades Públicas: Analizados todos los aspectos consultados en cuanto al artículo 6, 7, 9 (segundo párrafo del inciso a), 13 (inciso e), 14, 17, 30 (salvo el inciso b), 31, 32, 33, 34, 37 (inciso f), del proyecto de Ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO” expediente legislativo n° 21.336, en cuanto a las Universidades Públicas, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación a la autonomía universitaria. Siendo constitucionales los artículos 30.b, 35 y 36 del proyecto en cuestión, por las razones ya indicadas. / 6) Caja Costarricense de Seguro Social: Analizados todos los aspectos consultados en cuanto al artículo 2 (inciso b), 6, 7 (incisos d), 9 (segundo párrafo del inciso a), 13 (inciso b), 14, 17 y 18, del proyecto de Ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO” expediente legislativo n° 21.336, en cuanto a la Caja Costarricense de Seguro Social, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación a la autonomía de gobierno de la CCSS, constitucionalmente protegida (art.73 constitucional) de esta institución. / 7) Municipalidades: Analizados todos los aspectos consultados en cuanto al artículo 2 (inciso c), 6, 7, 9 (segundo párrafo del inciso a), 13, 14, 17 y 18 del proyecto de Ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO” expediente legislativo n° 21.336, en cuanto a las Municipalidades, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación a la autonomía de gobierno de las municipalidades, consagrada constitucionalmente. / 8) Instituciones autónomas: Se declara inevaluable la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en cuanto al artículo 2 inciso b) - específicamente en lo referido a “las instituciones autónomas y sus órganos adscritos,**

*incluyendo instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos” y los artículos 6, 7, 9, 13, 14, 17, 18, 21, 22, 24, 30 y 49 por falta de una adecuada fundamentación desde el punto de vista constitucional. / 9) Objeción de conciencia: En cuanto al artículo 23 inciso g) del proyecto de “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, que se tramita en el expediente legislativo N° 21.336, referido a la objeción de conciencia, no se presentan vicios de inconstitucionalidad de fondo, porque garantiza adecuadamente el derecho a la objeción de conciencia. / 10) Negociación colectiva: El artículo 43 no contiene vicios de constitucionalidad, en el tanto las nuevas obligaciones o derechos obtenidos al alcance de la negociación colectiva se ajusten a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad presupuestaria, al amparo de la jurisprudencia constitucional, y siempre y cuando se trate de convenciones colectivas donde participen los empleados del Sector Público que válidamente puedan celebrar convenciones colectivas de acuerdo con la Constitución y la ley. / 11) Denuncia de convención colectiva: El Transitorio XV referido a la denuncia de las convenciones colectivas, no resulta inconstitucional siempre y cuando se interprete en el mismo sentido que se indicó en el voto número 2018-019511 de las 21:45 horas del 23 de noviembre del 2018, es decir, en aplicación de la Constitución Política (artículos 62 y 74), los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y la jurisprudencia de este Tribunal, deberá interpretarse que cada jerarca de las entidades públicas tiene la potestad de denunciar o no la respectiva convención colectiva, conforme al ordenamiento jurídico vigente. / 12) Inhabilitación: No resulta inconstitucional el artículo 4.a del proyecto de “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, que se tramita en el expediente legislativo N° 21.336. Siendo un tema que corresponderá al operador jurídico todo lo referido a aplicar el debido proceso al despido, valorar la relación existente entre el tipo de falta cometida y la sanción, o bien sobre la proporcionalidad y razonabilidad del acto administrativo sancionatorio, y determinar la norma concreta a aplicar cuando exista normativa especial en la institución en cuestión. / 13) Salario y el principio de igualdad: Los Transitorios XI y XII no vulneran el principio de igualdad -igual salario a trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia-, ni el de legalidad y, por consiguiente, no resultan inconstitucionales. / 14) Debido proceso: Los aspectos consultados sobre los artículos 21 y 22 del proyecto de “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, que se tramita en el expediente legislativo n°21.336, no contienen violaciones al principio del debido proceso constitucional, sino que la mayoría de lo consultado al respecto, se refiere a problemas de técnica legislativa que corresponderá al legislador o al operador jurídico enmendar. / 15) Permisos: La Sala no encuentra vicios de inconstitucionalidad en los aspectos cuestionados sobre los artículos 39, 40, 41 y 42 del proyecto de ley consultado, al tratarse de un tema de discrecionalidad legislativa, al haberse cumplido con la consulta obligatoria a la CCSS y al no contarse con elementos que deban determinar que el legislador debía contar de previo, en este caso, con un estudio técnico. Además, el tema de la alegada contradicción entre los artículos 39 y 40 del proyecto, por tratarse de una posible antinomia legal, no reviste*

*interés constitucional. / 16) Exclusiones: En los términos indicados y conforme a la jurisprudencia constitucional, no se considera que el artículo 3 proyecto de “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, que se tramita en el expediente legislativo n°21.336 sea inconstitucional, por el hecho de realizar las exclusiones que allí se indican a las empresas públicas en competencia, a los entes públicos no estatales y al Benemérito Cuerpo de Bomberos.)” (Los destacados son del original)*

- X.** Que en la Opinión Consultiva de cita en el considerando anterior se hace referencia a las “*Competencias exclusivas y excluyentes*” como aquellas que se derivan de los grados de independencia y autonomía; es decir, los puestos indispensables relativos a la competencia en las materias en las que hay exclusividad en su ejercicio, los cuales deben ser definidos de forma exclusiva y excluyente por los órganos constitucionales y los entes con fines constitucionalmente asignados y para lo que les dota de grados de autonomía con basamento constitucional.
- XI.** Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 inciso i) del Estatuto de Servicio Civil, corresponde al director general de Servicio Civil dar el visto bueno a todos los reglamentos autónomos de servicio de las dependencias del Poder Ejecutivo antes de que sean sometidos a la aprobación de la Inspección General de Trabajo. Por su parte, a la Autoridad Presupuestaria, al tenor de los artículos 21, 22 y 23 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Ley N° 8131 del 18 de setiembre de 2001, le concierne formular directrices y lineamientos generales y específicos de política presupuestaria para los órganos bajo su ámbito de competencia, en tanto que su órgano ejecutivo, a saber, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, conforme con el artículo 20 inciso q) del Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, tiene como función: “*Analizar los proyectos de reglamentos autónomos de organización y servicio de las entidades, para verificar que estén conformes con las disposiciones presupuestarias, financieras, de empleo, salarial, y otras de importancia, contenidas en las Directrices, lineamientos y demás normativa existente, que sea de competencia de la Autoridad Presupuestaria.*” (Véanse los Votos N° 1999-04806 de las trece horas con cincuenta y un minutos del dieciocho de junio de mil novecientos noventa y nueve y N° 3309-94 de las 15: 00 del 05 de julio de 1994 de la Sala Constitucional).
- XII.** Que a partir de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público toda nueva contratación de personal en el sector público que se encuentra en el ámbito de ésta, deberá realizarse con una remuneración bajo el esquema de salario global, quedando la administración pública inhabilitada para realizar contrataciones bajo el esquema de salario compuesto.

**XIII.** Que, para garantizar el buen funcionamiento de los servicios y dependencias administrativas, así como su continuidad, eficiencia y adaptación a todo cambio en el régimen legal, preceptos que se establecen en el inciso 8) del artículo 140 de la Constitución Política y en el artículo 4 de la Ley General de Administración Pública, así como en virtud de que la Ley Marco de Empleo Público no estableció un tiempo específico para la promulgación de la nueva columna salarial global y la imposibilidad de hacer nuevas contrataciones con esquema de salario compuesto posterior a la entrada en vigor de dicha ley, resulta necesario el establecimiento de una columna salarial global transitoria hasta el establecimiento de la columna salarial global oficial, que le permita a las instituciones públicas la realización de las contrataciones necesarias para la continuidad y correcta prestación de sus servicios.

**XIV.** Que el presente Decreto Ejecutivo fue sometido a consulta pública, de acuerdo con el artículo 361 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 de 2 de mayo de 1978 y divulgado en fecha 30 de enero de 2023, mediante Oficio MIDEPLAN-DM-OF-0126-2023 de 30 de enero de 2023, por un plazo de diez días hábiles, a partir del día inmediato siguiente a su divulgación, es decir, del 31 de enero 2023 al 14 de febrero 2023. Asimismo, se tomaron en consideración las observaciones remitidas por las instituciones y otras entidades representativas de intereses generales y corporativos, durante el período de consulta pública.

**XV.** Que en cumplimiento del artículo 12 bis del Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, Decreto Ejecutivo N° 37045-MP-MEIC de 22 de febrero de 2012, se completó la Sección I denominada: Control Previo de Mejora Regulatoria, que conforma el Formulario de Evaluación Costo-Beneficio, en el cual se obtuvo un resultado negativo, ya que la propuesta no contiene trámites ni requerimientos.

Por tanto,

## **DECRETAN:**

### **“REGLAMENTO A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”**

#### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Objeto.** El presente reglamento tiene por objeto desarrollar y precisar los principios y disposiciones de la Ley Marco de Empleo, Ley N°10159, para su debida aplicación, ejecución y observancia por parte de las instituciones públicas en el ámbito de esta y de las personas colaboradoras con relaciones estatutarias, de empleo público y empleo mixto



**Artículo 2.- Implementación de la Ley Marco de Empleo Público.** Todas las instituciones, entes, órganos y empresas públicas, en el ámbito de cobertura definido en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N°10159, deberán implementar dicha ley, de acuerdo con criterios técnicos, metodológicos, financieros y de recursos humanos, a partir de su entrada en vigor.

**Artículo 3.- Ámbito de cobertura de la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica sobre las relaciones de empleo público.** El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica ejercerá la rectoría en las relaciones estatutarias, de empleo público y mixto de los servidores que laboran en las instituciones públicas, salvo las excepciones que la Ley Marco de Empleo Público, Ley N°10159, establece en cuanto a los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.

Por consiguiente, dicha rectoría tendrá dentro de su ámbito a todas aquellas relaciones de empleo público o mixto que no se encuentren incluidas dentro de la categorización de puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. El superior jerárquico de los Poderes Legislativo, Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y de las instituciones autónomas señaladas, deberá definir tal categorización de puestos.

La Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado máximo de MIDEPLAN, ejercerá la asesoría y direccionamiento técnico para las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 y sus reformas.

Se excluyen de la rectoría de MIDEPLAN, dispuesta en este artículo, a los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva, y el Benemérito Cuerpo de Bomberos, por estar excluidos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, así como los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.

**Artículo 4°.- Principios rectores.** Para efectos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y el presente reglamento, en todas las instituciones, estén o no sujetas a la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, los principios rectores que deberán regir todas las relaciones de empleo estatutario, público y mixto, serán los siguientes:

- a) Estado como patrono único: parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en dónde labora la persona servidora pública. Esto implica que, cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro, dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan y responder por los deberes funcionales, indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse.

Adicionalmente, conlleva a que las sanciones que generen el despido sin responsabilidad patronal del funcionario en una institución, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, impedirán a cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado contratarlo por un plazo que va de seis meses a dos años.

- b) 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, formación académica, experiencia y competencias.
- c) 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) 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) Mérito, capacidad y competencias: la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas para garantizar, por una parte, que las entidades y los órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia.
- f) 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.º 98 ratificado mediante la Ley 2561 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.

- g) Modernidad: procura el cambio orientándose hacia el alcance efectivo de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.
- h) 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) Participación de la ciudadanía: la participación de la persona ciudadana, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados son fundamentos de esta ley, como corresponde a los artículos 9 y 11 de la Constitución Política.

Asimismo, en la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, regirán los principios constitucionales de unidad de la acción estatal y el principio de división de poderes.

**Artículo 5.- Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

- 1) Alta dirección pública: personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tienen a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.
- 2) Asesoría Técnica: Competencias técnicas especializadas que le atañen a la Dirección General del Servicio Civil, al tenor del ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, Ley N°1581; de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 reformada y adicionada por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 y de la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159.
- 3) Clasificación y valoración de clases de puestos: Técnica que permite, con base en el estudio de las funciones y responsabilidades asignadas a cada clase de puestos, determinar la clasificación y valoración que le corresponda, considerando factores tales como: deberes y obligaciones, naturaleza y grado de dificultad, nivel de responsabilidad, preparación académica, conocimientos de otra índole, experiencia, habilidades y destrezas que debe poseer quien lo ejerza.
- 4) Continuidad laboral: relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, para la que

se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las universidades públicas se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después de un plazo igual o superior a seis meses.

- 5) Directrices: instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos del otro, imponiéndose las metas de esta y los tipos de medios que habrá de emplear para realizarlas, dentro de una relación de confianza incompatible con órdenes, instrucciones y circulares.
- 6) 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 la fiscalización de la actividad desarrollada y de los recursos que se utilizan en ella. En las instituciones que cuentan con relaciones de empleo mixto, con fundamento en el marco jurídico vigente, se dan tanto relaciones de empleo regidas mayoritariamente por el derecho privado a las cuales se le aplican disposiciones de derecho público, como relaciones de empleo público en sentido estricto y en observancia de los artículos 683 y 689 del Código Trabajo, dado el carácter de gestión pública que estas personas realizan en virtud de sus respectivos cargos.
- 7) Empresas e instituciones públicas en competencia: Entidades constituidas para ejercer actividades económicas que se encuentran en una situación en la que varias empresas con el mismo giro de negocio, públicas o privadas, concurren a un mercado para ofrecer sus productos o servicios, rivalizando entre ellas para obtener la preferencia de los consumidores.
- 8) Estabilidad laboral: las personas funcionarias públicas que ostenten un nombramiento en propiedad, durante el plazo de su relación laboral, solo podrán ser removidas por las causales de despido justificado que, de acuerdo con la legislación y normativa vigente, se determinen de conformidad con el debido proceso, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.
- 9) Estabilidad impropia: principio que establece que las personas funcionarias interinas, durante el plazo de su relación laboral, solo podrán ser removidas por las causales de despido justificado que, de acuerdo con la legislación y normativa vigente, se determinen de conformidad con el debido proceso, así como concurren ciertas circunstancias especiales como lo serían las siguientes: cuando la persona interina sustituye a otra persona por un determinado plazo y este se cumple, cuando el titular

de la plaza que ocupa la persona funcionaria interina regresa a ella, cuando la persona servidora ascendida o trasladada interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley y cuando la plaza ocupada por la persona interina está vacante y es sacada a concurso para ser asignada en propiedad y en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo.

- 10) Familia de puestos: Las agrupaciones ocupacionales en las cuales, como herramienta organizativa, se reunirán puestos o clases de puesto y, por ende, personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159. Cada familia o agrupación laboral se determina respetando la naturaleza ocupacional o funciones, características o propósitos similares de los puestos o clases, para efectos de organización del trabajo y de los demás subsistemas de la gestión de recursos humanos, procurando orientar el fortalecimiento y mejora de las capacidades de las personas servidoras, facilitar los procedimientos para la evaluación, capacitación y valoración de los puestos.
- 11) Gestión del empleo: subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas servidoras públicas, tales como entrada, movimiento y salida.
- 12) Gestión del rendimiento: subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas servidoras públicas.
- 13) Gestión de la compensación: subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución, según el trabajo que hacen las personas servidoras públicas.
- 14) Gestión del desarrollo: subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas servidoras públicas de las dependencias, en procura del mantenimiento y la evolución de las competencias de las personas servidoras públicas que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional.
- 15) 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.
- 16) Largo plazo: horizonte temporal no menor a veinte años.
- 17) Mediano plazo: horizonte temporal no menor a cinco años.

- 18) Organización del trabajo: subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las funciones a realizar.
- 19) Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, cesara su continuidad laboral y reingresan a prestar servicios.
- 20) Personal de la gestión pública: personas servidoras públicas que presten servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el derecho administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación, supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de personas servidoras públicas de la institución y con los administrados, sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y el artículo 112 de la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, relativas a negociación colectiva y el pago de derechos laborales.
- 21) 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.
- 22) Prohibición: Impedimento para el ejercicio liberal de la profesión de conformidad con las siguientes leyes:
- a) Ley No. 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública del 06 de octubre del 2004 y sus reformas.
  - b) Ley No. 4755, Código de Normas y Procedimientos Tributarios del 3 de mayo de 1971 y sus reformas.
  - c) Ley No. 8292, Ley de Control Interno del 31 de julio de 2002 y sus reformas.
  - d) Ley No. 5867, Ley de compensación por pago de Prohibición del 15 de diciembre de 1975 y sus reformas.
  - e) Ley No. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, del 3 de diciembre del 2018.
- 23) 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.

- 24) Rectoría Política: Competencias de coordinación y organización que le atañen a MIDEPLAN al tenor de los artículos 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 y 7 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159.
- 25) Salario: remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.
- 26) Salario base: remuneración asignada a cada categoría de puesto en un esquema de salario compuesto.
- 27) Salario compuesto: salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).
- 28) 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 Ley Marco de Empleo Público y el presente reglamento. Para los casos en que procede compensación por pago de prohibición, esta es contemplada dentro de la metodología de cálculo del salario global, según corresponde de conformidad con la legislación vigente.
- 29) Sistema: Conjunto articulado de instituciones, normas e instrumentos, dispuesto para la consecución de fines comunes.
- 30) Subsistema: División inmediata de un sistema, encargado de un campo de acción único y estratégico.
- 31) 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.- Rectoría y Composición del Sistema General de Empleo Público.** El Sistema tendrá los siguientes componentes:

- a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), ejercerá el direccionamiento y coordinación del sistema respecto al ámbito de aplicación de la rectoría. Asimismo, deberá entablar las relaciones de cooperación,

asesoría y capacitación con los Poderes Legislativo, Judicial y Tribunal Supremo de Elecciones, así como con la Administración descentralizada funcional y territorial, para el cabal cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159.

- b) Las unidades administrativas encargadas de la gestión de recursos humanos de las entidades y los órganos bajo el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, todo de acuerdo con lo dispuesto en el inciso a) del artículo 9 de la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159.
- c) La Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica especializado en materia de empleo público, la cual prestará la asesoría técnica requerida por las entidades y órganos que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de Ley Marco de Empleo Público.
- d) Mecanismos de coordinación y asesoría tales como Consejos, Comités o Comisiones.
- e) 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, aplicable a los órganos y entidades cobijados por el ámbito de la rectoría del MIDEPLAN, el cual podrá constituir un referente para aquellos órganos y entidades excluidos de esta rectoría.
- f) Las directrices que dicte MIDEPLAN para las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas pertenecientes a los órganos y entidades cubiertos por el ámbito de la rectoría del MIDEPLAN.
- g) Las resoluciones que dicten los Poderes Legislativo, Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, en materia de empleo público.
- h) Los lineamientos y disposiciones técnicas que emita la Dirección General del Servicio Civil en el ámbito de su competencia.
- i) Los decretos y acuerdos ejecutivos que dicte el Poder Ejecutivo, de conformidad con sus competencias, en materias relacionadas con empleo público.
- j) Los reglamentos autónomos de servicio, o sus equivalentes normativos, para regular las condiciones de trabajo que le son propias a cada institución en el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público.



- k) Los dictámenes vinculantes emitidos por la Procuraduría General de la República y la Contraloría General de la República.

**Artículo 7.- Subsistemas del Sistema General de Empleo Público.** El Sistema General de Empleo Público estará integrado por los siguientes subsistemas en los cuales, cada institución en el ámbito de la Ley Marco de Empleo Pública, ejercerá sus competencias legales respectivas:

- a) Gestión de la Organización del trabajo
- b) Gestión de la Compensación
- c) Gestión de Empleo
- d) Gestión del Desarrollo
- e) Gestión del Desempeño
- f) Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales
- g) Gestión de la Planificación de Recursos Humanos

**Artículo 8.- Labores de asesoría y apoyo.** Corresponderá al MIDEPLAN, en coordinación con la Dirección General del Servicio Civil, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, según su ámbito de competencia legal en materia de empleo público, brindar apoyo y asesoría técnica a las instituciones públicas cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público.

Corresponderá a la Procuraduría General de la República, en su condición de órgano superior consultivo, técnico jurídico de la Administración Pública ejercer el asesoramiento en cuestiones jurídicas que le soliciten, el Estado, los entes descentralizados, los demás organismos públicos y empresas estatales, de conformidad con el artículo 3 de su Ley Orgánica, Ley N° 6815.

### **CAPÍTULO III**

#### **SUBSISTEMA PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO**

**Artículo 9.-Lineamientos Técnicos.** El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en coordinación con la la Dirección General de Servicio Civil, emitirá los lineamientos técnicos para encausar los procesos continuos de planificación de recursos humanos, que se aplicarán a las relaciones de empleo público y empleo mixto de los órganos y entidades cubiertos en la rectoría, ello según los alcances dispuestos en el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo Público.

Específicamente, para las siguientes materias, las instancias encargadas de emitir los lineamientos técnicos respectivos son:

- a) MIDEPLAN como rector en materia de empleo público:
- i. Lineamientos y normativas administrativas que tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que las instituciones del sector público, en el marco de su rectoría, respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas por éste.
  - ii. Lineamientos generales para los procesos de formación y capacitación de las personas funcionarias de las instituciones en el ámbito de competencia de su rectoría.
  - iii. Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, en los cuales se definirán claramente los puestos de nivel directivo que conforman la Alta Dirección Pública.
  - iv. Lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución. En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y las políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.
  - v. Requisitos mínimos para la elaboración de manuales de puestos.
- b) Servicio Civil:
- i. Estándares para los puestos del Estatuto de Servicio Civil, los cuales deberán ser de aplicación obligatoria para las instituciones en el ámbito de éste.
  - ii. Lineamientos para la realización de los concursos internos y externos por oposición y méritos de las instituciones en el ámbito de competencia del Estatuto de Servicio Civil.
  - iii. Lineamientos y normativas administrativas para 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.

Las instituciones sujetas a la rectoría de MIDEPLAN que se encuentran fuera del ámbito del Estatuto de Servicio Civil deberán seguir los lineamientos de MIDEPLAN a efectos de que sus procesos de reclutamiento y selección, gestión de las relaciones laborales, gestión de recursos humanos y, en general, toda gestión relacionada a la materia de empleo público se apegue a dichos lineamientos. Adicionalmente, para una mejor aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, podrán recibir acompañamiento técnico de la Dirección General de Servicio Civil.

**Artículo 10.- Plataforma Integrada de Empleo Público.** La Plataforma Integrada de Empleo Público se constituye en el instrumento o los instrumentos de carácter tecnológico que, en conjunto, conforman la herramienta informática para la gestión del empleo público, así como un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrada por la Dirección General de Servicio Civil como órgano especializado desconcentrado del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, bajo los lineamientos que dicte esta cartera ministerial, de conformidad con los términos y alcances del artículo 12 de la Ley Marco de Empleo Público.

Asimismo, la Dirección General de Servicio Civil, en ejercicio del principio de colaboración interinstitucional, podrá establecer los convenios de cooperación interinstitucional para la conformación, desarrollo, implementación y correcta ejecución de dicha plataforma, así como para la interoperabilidad con otras herramientas tecnológicas que puedan integrarse a la Plataforma Integrada de Empleo Público, sin que haya un detrimento de sus funciones y competencias de acuerdo con la Ley Marco de Empleo Público.

Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la Ley Marco alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses.

**Artículo 11.-Módulos de la Plataforma Integrada de Empleo Público.**

Como parte de los módulos de la Plataforma Integrada de Empleo Público se considerarán, los siguientes:

- a) Registro de personas inelegibles por condición de inhabilitación para ejercer puestos o cargos en instituciones estatales. Cada institución pública, tendrá responsabilidad en el ingreso, actualización o modificación de los datos que conformarán el Registro, cuyas inhabilitaciones se hayan dado para el caso de personas relacionadas con esta.

- b) Registro de demanda laboral en instituciones estatales, correspondiente al detalle de puestos disponibles y autorizados para ser ocupados mediante procesos concursales de reclutamiento y selección. Este incluirá, además:
  - b).1. Detalles y condiciones propias de los procesos de reclutamiento, selección de personal y nombramientos, para propiciar la participación de las personas candidatas o interesadas.
  - b) 2. Planes especiales para ocupación de puestos vacantes.
- c) Registro de oferentes: Base de datos o registro en el cual constan los nombres, perfiles ocupacionales y otros datos personales de las personas aspirantes que se postulan voluntariamente, mediante una oferta de servicio, a laborar en cargos, con relaciones de empleo estatutarias, públicas o mixtas, en las instituciones en el ámbito de la rectoría de MIDEPLAN. Dicho registro podrá estar constituido por subregistros conformados tanto por las personas que se postulan para laborar en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, como fuera de este, de forma que, las instituciones que están fuera del Estatuto de Servicio Civil podrán conformar sus propios registros y herramientas tecnológicas, pero deberán interoperar o suministrar la información necesaria para que se incluya dentro del registro central de oferentes.
- d) Registro de elegibles: Base de datos de las personas oferentes o funcionarias actuales que hayan demostrado idoneidad para ser elegidas para puestos vacantes en términos análogos con el inciso anterior.
- e) Estructura ocupacional y remunerativa de empleo público, con al menos la estructura de clases de puesto y familias laborales, la escala de salario global, así como los índices o escalas salariales específicas de cada familia laboral.
- f) Base de Datos de Empleo Público, con la caracterización estadística de los puestos y del conglomerado de trabajadores del Sector Público, la cual tendrá como objetivos, propiciar la atención de diversos requerimientos sobre la tipología laboral de conformidad con el decreto ejecutivo número 40736-MP-H-MIDEPLAN “*Creación de la Base de Datos de Empleo para el Sector Público*”, publicado en el Alcance N°280 a La Gaceta N° 219 del 20 de noviembre del 2017, en las instituciones estatales y sustentar los procesos de toma de decisiones.
- g) Cualquier otra información necesaria para el eficiente desarrollo de la plataforma, que defina el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

**Artículo 12.- Manejo de Datos Personales en la Plataforma Integrada de Empleo Público.** Cualquier encargo, uso, transferencia o acceso a datos personales en la Plataforma Integrada de Empleo Público se debe realizar de conformidad con las disposiciones y protocolos de atención de la *Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales*, Ley N° 8968 y su reglamento. La unidad administrativa de cada institución pública que tenga la responsabilidad de publicar los datos en la Plataforma, será responsable de garantizar su calidad en términos de validez y confiabilidad, por lo cual, igualmente, deberá efectuar oportunamente las actualizaciones o correcciones de datos conforme con las definiciones de variables informativas y pautas que se dicten en atención a las disposiciones señaladas en la Ley Marco de Empleo Público por parte del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y la Dirección General de Servicio Civil, según sus respectivas competencias y atribuciones.

#### **CAPÍTULO IV SUBSISTEMA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Artículo 13.- Familia de Puestos.** Las familias o agrupaciones laborales en las cuales se distribuirán las clases de puesto y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este Reglamento en virtud de la naturaleza ocupacional y para efectos de organización del trabajo y los demás subsistemas de la gestión de recursos humanos, serán las siguientes:

- 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 Ley Marco de Empleo Público, que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.
- b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.
- c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.
- d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, del título II y el título IV.
- e) Personas docentes y académicas de la educación técnica.
- f) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del servicio exterior.
- g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza.

En las anteriores agrupaciones se vincularán los puestos y personas que laboren en el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones o en los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, siempre que no involucren funciones inherentes a las

competencias y atribuciones que de manera exclusiva y excluyente les corresponden a cada una de esas instituciones en virtud del ámbito de competencias específicas establecidas por la Constitución Política de la República de Costa Rica.

En cada familia laboral, los puestos o clases podrán tener una organización o estratificación según los niveles complejidad, responsabilidad, requisitos, condiciones organizacionales u otros factores que, de conformidad con la técnica, resulten adecuados.

La creación de cualquier otra familia adicional tiene reserva de ley.

**Artículo 14.- Distribución de las Clases de Puestos en las Familias Correspondientes.** La definición de las clases de puestos y cargos que integren cada familia laboral, la estructura según la cual se desarrollará la descripción de cada clase, así como las actualizaciones que eventualmente se requieran, se realizará de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, en apego al marco de legalidad vigente que defina dicha naturaleza y siguiendo las siguientes reglas y parámetros para cada familia:

- a) **Personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, que no estén incluidas en las restantes familias de puestos:** Para este caso, se deberán asignar a esta familia todas aquellas clases de puestos relacionadas con personal operativo, logístico, de apoyo o administrativo, tanto de nivel calificado, como no calificado, técnico o profesional, que realice labores en la institución respectiva y que no esté incluido expresamente en las restantes familias. Para ello, se debe incluir en esta familia a todo el personal del Título I y Título IV del Estatuto de Servicio Civil, con excepción de aquellas personas que sean definidas como docentes o que estén expresamente incluidas dentro de otra familia de puestos, así como al personal que se desempeñe en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y que no esté incluido en los alcances de restantes familias de puestos.

Además, se deben incluir dentro de esta familia a aquellas personas no docentes dentro del régimen artístico, entendido como el referente a aquellos servidores que hayan ingresado al Poder Ejecutivo conforme a las reglas establecidas por el Estatuto de Servicio Civil y sus reglamentos para desempeñar labores en las artes escénicas, audiovisuales, literarias, musicales, plásticas, así como sus combinaciones y que no pertenezcan a otro régimen. Lo integrarán también los servidores que se desempeñen en el ejercicio de cargos relacionados con las actividades de dirección, instrucción, promoción y producción en los términos definidos en el artículo 213 de la Ley N° 1581 y sus reformas.

- b) **Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud:** Se deberán asignar a esta familia todas aquellas clases de puestos relacionadas con personal operativo, logístico, de apoyo o administrativo de servicios médicos, de

nivel calificado, técnico o profesional, que ejerce funciones directamente relacionadas o afines con ciencias de la salud, de conformidad con los grupos profesionales o técnicos establecidos en la Ley General de Salud, N° 5.395, la Ley del Estatuto de Servicios Médicos, Ley N° 3671 y la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, N° 6836.

- c) **Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales:** Se deben incorporar en esta familia las clases salariales respectivas al personal policial de las diferentes fuerzas de policía encargadas de la seguridad pública de conformidad con la Ley General de Policía, Ley N°7410, así como por otras leyes especiales, de todos los rangos policiales, tanto en funciones policiales propiamente dichas, así como las preparatorias o conexas necesarias para el cumplimiento de la labor principal y operativa de la función policial.
  
- d) **Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, del título II y el título IV:** Se deben incluir dentro de esta familia a las clases de puestos que agrupen a las personas con competencias técnicas, didácticas y/o pedagógicas que le permiten planificar y ejecutar servicios de carácter educativo relacionados con los ciclos de educación preescolar, general básica y diversificada, realizar evaluación técnico-metodológica, certificar y acreditar dichos servicios, así como participar en proyectos de investigación y actividades de interés institucional para el desarrollo de estos y, en general, todas las clases de puestos que se hayan agrupado en el Título II del Estatuto de Servicio Civil. Se incluye dentro de esta familia tanto al personal profesional como técnico docente, así como cualquier otro que realice labores docentes, de administración educativa, docentes de colegios vocacionales y técnico profesionales y docentes del régimen artístico del Título IV del Estatuto de Servicio Civil. Asimismo, estas personas deben estar disponibles a ubicarse en cualquier parte del país según la necesidad institucional para la adecuada prestación de los servicios educativos.
  
- e) **Personas que ejerzan labores de servicio docente o académico específicamente en educación técnica:** Se deben incluir dentro de esta familia a las clases que agrupen a las personas con competencias técnicas, didácticas y/o pedagógicas que le permiten planificar y ejecutar Servicios de Capacitación y Formación Profesional, en sus diferentes modalidades, así como diseñar productos curriculares, realizar evaluación técnico-metodológica, certificar y acreditar dichos servicios, así como participar en proyectos de investigación y actividades de interés institucional para el desarrollo de estos. Se incluye dentro de esta familia tanto al personal profesional como técnico docente, así como cualquier otro que realice labores docentes, específicamente, de formación y educación técnica profesional que no estén incluidos en el Título II del Estatuto de Servicio Civil. Asimismo, estas personas deben estar disponibles a ubicarse en cualquier parte del país según la necesidad del sector productivo que atiende.

- f) **Personas servidoras públicas que se desempeñan en Servicio Exterior:** Esta familia deberá comprender a las clases de puestos relacionadas con personas que laboran, indistintamente, en el Servicio Diplomático, el Servicio Consular y Servicio Interno, tanto por personal de carrera como en comisión. Para ello, se entenderá como personal de carrera a los funcionarios diplomáticos y consulares que presten servicio en el exterior, así como los funcionarios permanentes de la planta del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto que hayan sido reconocidos como de carrera por la Comisión Calificadora. Por personal en comisión, se entiende aquellos funcionarios que, por razones de conveniencia nacional, por inopia de personal de la carrera o por razones de emergencia sean llamados a desempeñar cargos en el Servicio Exterior normalmente reservados al personal de la carrera.
- g) **Personas servidoras públicas que ejerzan cargos de confianza:** Se deben incluir dentro de esta familia las clases de puestos referentes a las personas con nombramiento de confianza que se rigen por condiciones especiales, de conformidad con el artículo 143 del Código de Trabajo, excluidas del Estatuto de Servicio Civil, tanto en el ámbito de la Autoridad Presupuestaria como fuera de este. Se entienden dentro de esta familia los cargos de confianza señalados en el artículo 4 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 y sus reformas, así como las clases de puestos de confianza creadas por instituciones, excluidas del Estatuto de Servicio Civil o del ámbito la Autoridad Presupuestaria, en ejercicio de sus competencias legales.

Para dicha definición, el Superior Jerárquico de cada institución, previo análisis de las unidades administrativas de Recursos Humanos, deberá aprobar la distribución de puestos en cada familia, conforme a lo señalado en los incisos anteriores, lo cual deberá remitir al jerarca de MIDEPLAN para su aprobación como rector en materia de empleo público. En cuanto a las instituciones excluidas de esta rectoría, no se requerirá de la aprobación referida, sino, únicamente, la determinación del ente, de conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público.

MIDEPLAN tendrá un plazo de 15 días hábiles, a partir de recibida la solicitud, para brindar la aprobación a la que se refiere el párrafo anterior, cuando esta resulte aplicable. Asimismo, podrá ajustar directamente la distribución de puestos cuando esto resulte pertinente, en virtud de lo señalado en el artículo 33 de la Ley Marco de Empleo Público y de un diseño estandarizado para la distribución de las familias.

La creación de nuevas clases de puestos o la modificación en las estructuras ocupacionales, de las instituciones bajo la rectoría del MIDEPLAN, deberán ser gestionadas de previo ante MIDEPLAN para el aval correspondiente, siguiendo los procedimientos y disposiciones establecidas para esos efectos por parte de MIDEPLAN.



## **CAPÍTULO V**

### **SUBSISTEMA GESTIÓN DEL EMPLEO**

**Artículo 15.- Comprobación de idoneidad.** Toda institución sujeta al ámbito de competencia de la Ley Marco de Empleo Público deberá ejecutar los procesos necesarios para la comprobación de la idoneidad de las personas postulantes a la ocupación de puestos públicos involucrados en las familias laborales.

Para ello, en el caso de las instituciones que están sujetas al ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, deben acatar los estándares y regulaciones técnicas establecidos por la Dirección General de Servicio Civil. Dichos estándares y regulaciones, además, podrán ser extensivos al resto de instituciones en el ámbito de rectoría de MIDEPLAN, a través del lineamiento correspondiente de éste como rector, sin detrimento de las situaciones o normativas específicas vigentes.

Para el caso de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, dichas instituciones, en el marco de su autonomía, establecerán las condiciones administrativas, operativas y legales para la comprobación de idoneidad, para lo cual podrán solicitar acompañamiento técnico de la Dirección General de Servicio Civil.

**Artículo 16.- Asesoría Técnica, Seguimiento y Control en Gestión del Empleo.** Le corresponderá a la Dirección General de Servicio Civil, aplicando las disposiciones legales y reglamentarias, brindar asesoría técnica, seguimiento y control en materia de Gestión del Empleo, a los órganos encargados de la gestión de recursos humanos en las instituciones cubiertas por la rectoría del MIDEPLAN.

Dicha labor tendrá como objetivos:

- a) Cumplir con los postulados rectores, principios y criterios técnicos aplicables a los procesos de reclutamiento y selección, conforme al marco normativo vigente y que deben ser aplicados por cada institución. A la Dirección General de Servicio Civil le corresponderá establecer las regulaciones técnicas, métodos e instrumentos necesarios con base en los cuales ejecutará las actividades de asistencia técnica, seguimiento y control que deberán considerarse para efectos de los procesos de reclutamiento y selección vinculados a puestos cubiertos por el Estatuto de Servicio Civil.

- b) Acompañar técnicamente a las instituciones cuyas relaciones de empleo están fuera del Estatuto de Servicio Civil para una mayor coherencia y uniformidad del Sistema de Empleo Público.
- c) Realizar la a correcta y oportuna publicación de la demanda de empleo público por parte de las instituciones públicas, así como de las condiciones propias de los procesos de reclutamiento, selección y nombramiento de personal bajo su ámbito de competencia.
- d) Establecer las normativas técnicas de gestión de recursos humanos en general, aplicable al personal de la alta dirección pública sujeto a las disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, que están en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil.

**Artículo 17.- Sistemas de Selección.** Para efectos de desarrollar los procesos de reclutamiento y selección de personal, los sistemas de selección aplicables son los siguientes:

- a) **Sistema de Oposición:** sistema aplicable en procesos de selección de personal, basado en principios de igualdad, mérito y capacidad o idoneidad, que consiste en la realización de una o varias pruebas, exámenes o test para determinar competencias o bien los conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, encaminados a demostrar que una persona reúne las condiciones y características que la facultan para desempeñarse de forma eficaz y eficiente en un puesto de servicio público y, a partir de los resultados, establecer el orden de prelación de las personas.

Según sean las características del personal requerido para los diferentes puestos, las pruebas podrán ser orales o escritas, incluir cuestionarios, ejercicios prácticos, dominio de lenguas extranjeras, autóctonas o de señas, así como contar la superación de pruebas físicas y médicas.

- b) **Sistema de concurso de valoración de méritos:** sistema de aplicación excepcional en procesos y condiciones de selección de personal, expresamente tipificadas por el ordenamiento jurídico, emitido conforme con las competencias establecidas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y este Reglamento o por disposición legal explícita, el cual consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o postulantes a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos y que, seguidamente, se procede a su comprobación y calificación. Para efectos específicos de este sistema, se entenderán por méritos, los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios u otros que se establezcan en la normativa técnica, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco, del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño.

El sistema de valoración de méritos podrá aplicarse como parte integral de procesos concursales de selección de personal, de manera que las personas puedan acreditar sus méritos o atestados y, posteriormente, se dé una fase de comprobación y calificación de los mismos, para establecer una lista de candidatos en orden de prelación, según el listado de atestados o factores, los parámetros o criterios de puntuación preestablecidos en los términos y condiciones de la convocatoria concursal. En estos casos se considerará no solamente los atestados mínimos de la clase de puesto a la cual se asocia el proceso de reclutamiento y selección; pero, para efectos de puntuación positiva, únicamente se valorarán los atestados adicionales o superiores que sean relevantes y afines.

Cuando sea procedente la aplicación singular del Concurso de Valoración de Méritos y no su ejecución como parte del sistema de Concurso de Oposición que implicaría la aplicación conjunta con el sistema de Oposición, la valoración de atestados debe complementarse con instrumentos técnicos y objetivos, para que, con resultados de una valoración conjunta, se posibilite determinar y seleccionar al mejor o mejores candidatos según orden de prelación, para la ocupación de un determinado puesto.

- c) **Sistema de concurso de oposición:** sistema aplicable en procesos de selección de personal en el cual se conjuntan las reglas y condiciones del sistema de Oposición y el de Concurso de Valoración de Méritos. Implica combinar calificaciones, o una valoración ordenada de resultados de pruebas realizadas, para determinar competencias o bien conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, en conjunto con las calificaciones resultantes de la valoración de méritos o atestados de las personas postulantes, condicionado a que la valoración de atestados solo implique una puntuación proporcional que no determinará, en ningún caso y por sí misma, el resultado del proceso de selección.

El orden de las fases se determinará y preestablecerá según la naturaleza del proceso de selección.

Cuando sea pertinente, según las características o naturaleza del concurso de selección, siempre que se ejecute conjuntamente con el sistema de oposición, el sistema de valoración de méritos podrá incluso aplicarse como una fase de preselección, para limitar la participación en etapas siguientes del proceso, a una cantidad de personas preestablecida, conformada por quienes hayan obtenido mayor puntuación en la valoración de méritos o atestados, considerando no solamente los atestados mínimos de la clase de puesto a la cual se asocia el proceso de reclutamiento y selección, sino también los adicionales o superiores que sean relevantes y afines. Esta forma específica de aplicación conjunta del sistema de valoración de méritos no será procedente en los procesos o concursos para el reclutamiento y selección de personas de nuevo ingreso o generalidad de oferentes a partir de concursos externos, o para la conformación de registros de elegibles generales.

No obstante lo anterior y salvo casos estrictos de inopia debidamente comprobada y documentada de manera fehaciente, para casos que sean determinados en normativa técnica específica y para los cuales se dispongan condiciones particulares de regulación concursal, la verificación de atestados, deberá aplicarse de manera generalizada como una fase de previa en diferentes procesos de reclutamiento y selección, para asegurar la participación en el proceso de selección, únicamente de personas que poseen los atestados que se exigen en las bases de la convocatoria del concurso. En esos casos, la verificación de atestados no podrá suponer más que la confirmación de las personas que efectivamente puedan someterse al proceso concursal establecido, por ostentar la experiencia profesional, formación, titulación u otro atestado mínimo establecido como requisito en la clase a la cual se asocia el puesto sometido a concurso.

**Artículo 18.- Aplicación de Sistemas de Selección en concursos, promociones y periodo de prueba.** Para los procesos o concursos orientados a nombramientos en puestos de empleo público en un régimen de carrera administrativa- a las entidades y órganos cubiertos por la rectoría del MIDEPLAN-, aplicarán los sistemas de selección según las siguientes reglas, salvo lo dispuesto en otra norma con rango de ley y de forma expresa:

- a) En los procesos o concursos para el reclutamiento y selección de personas de nuevo ingreso o generalidad de oferentes a partir de concursos externos, o para la conformación de registros de elegibles generales con demostración de idoneidad, únicamente se podrán aplicar los sistemas de selección *concurso de oposición* o el de *oposición*.
- b) En concursos internos o concursos internos ampliados en los que se podrán considerar como postulantes toda persona que tenga una relación de empleo estatutaria, pública o mixta –incluidos los servidores interinos, así como los empleados de confianza– tiene derecho a que se le tome en cuenta para participar con arreglo a las disposiciones normativas aplicables, en los concursos convocados para llenar una plaza vacante, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para ello con la condición de elegible.
- c) En procesos internos desarrollados específicamente para promoción de personal mediante ascensos directos según las vías y normas de carrera administrativa que sean válida y eficazmente definidas, en los que se podrán considerar como postulantes a personas con nombramientos titulares o interinos vigentes en un régimen de carrera administrativa e idoneidad demostrada o demostrable mediante los instrumentos técnicos respectivos, sin que esto implique la omisión o desatención de otros requisitos específicos imprescindibles según la clasificación del puesto, se podrá aplicar el sistema de selección *concurso de oposición*, el de *oposición* o el de

*concurso de valoración de méritos.* En este último sistema, sin exceptuar la aplicación ponderada de entrevistas apoyadas en cuestionarios o guías uniformes y preestablecidas, como instrumento técnico y objetivo complementario, con el propósito de determinar la idoneidad de personas candidatas para la ocupación de un puesto específico.

A excepción del personal de alta dirección pública, de confianza y de aquel cuyo nombramiento se defina según legislación específica, toda persona servidora ya sea nombrado como interino o en propiedad, deberá cumplir con un período de prueba de tres meses de servicio continuo, salvo que se disponga lo contrario en norma superior, contados a partir de la fecha de su ingreso o a partir del momento en que ocupa otro puesto, luego del cual, si la evaluación realizada por su superior inmediato es satisfactoria, será ratificada su condición de servidora regular o titular del puesto asumido. La evaluación referida la harán la Unidad de Recursos Humanos con la jefatura inmediata de la persona servidora, mediante la aplicación de los instrumentos técnicos establecidos al efecto. En caso de que no se realice la evaluación respectiva, está será convalidada, so pena de responsabilidad administrativa para la jefatura a cargo de realizar la evaluación.

**Artículo 19.- Oficinas encargadas de la gestión de recursos humanos.** Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de cada institución pública cubierta por los alcances de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, serán órganos ejecutores de los procesos de evaluación y aplicación de los instrumentos técnicos en operación, para la determinación de la idoneidad de las personas postuladas para nombramientos como servidoras públicas.

Las instituciones cubiertas por la rectoría de Empleo Público, deberán atender y aplicar lo dispuesto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en el marco de las competencias atribuidas por la Ley Marco de Empleo Público para los procesos de reclutamiento y selección de nuevo personal, concursos externos o concursos internos y de promoción interna de cada institución, los cuales deben darse de acuerdo al mérito, capacidad e idoneidad comprobada, necesaria para la ocupación de puestos de empleo público, cumpliendo, además, con prácticas que garanticen apego a los principios de igualdad, publicidad y transparencia. Asimismo, las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil deberán aplicar los instrumentos y estándares técnicos que establezca la Dirección General de Servicio Civil para la realización de estos procesos.

**Artículo 20.- Pruebas de idoneidad para docentes.** En el caso de exámenes o pruebas de idoneidad para personas postulantes a la ocupación de puestos cubiertos las disposiciones del Título II del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581, estas se desarrollarán y aplicarán de conformidad con lo que al respecto establece la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y el Capítulo II del Título II de dicho Estatuto. El Ministerio de Educación Pública deberá

coordinar con la Dirección General de Servicio Civil las formas, metodologías y contenidos del diseño de las pruebas o instrumentos para examinar la idoneidad, así como las pautas y el proceso que se utilizará para su aplicación.

**Artículo 21.- Puestos vacantes para ocupación por personas con discapacidad.** Cada entidad u órgano cubiertos por la rectoría de MIDEPLAN deberá garantizar la selección de al menos, un cinco por ciento (5%) de los puestos que anualmente obtengan condición de vacante, para que sean nombradas personas con discapacidad, siempre que exista oferta y registro de elegibles conformado por personas que superen las pruebas técnicas selectivas, diseñadas para la demostración o comprobación de idoneidad.

Como regulación específica se considerará lo dispuesto en el *Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862*, Decreto N° 36462-MP-MTSS, publicado en la Gaceta N° 56 del 21 de marzo 2011.

**Artículo 22.- Traslados y permutas.** Como parte de la gestión de recursos humanos y para propiciar el cumplimiento de las funciones y objetivos públicos institucionales, las entidades y órganos, cubiertas por la rectoría de MIDEPLAN, podrán aprobar y efectuar traslados y permutas a nivel interno de cada institución y entre esas, sean temporales o permanentes, mediante consenso de las partes y sin que se cause un daño o perjuicio a las personas servidoras.

Para la validez de las permutas, además del consenso de las personas involucradas en la permuta, se requerirá que las mismas cumplan plenamente con los respectivos requisitos de los puestos y clasificación entre las cuales se permutará; que haya acuerdo firme de las respectivas jefaturas; y cuando la clasificación de los puestos entre los cuales se dará la permuta sea diferente, será condicionante además, la aprobación de la Dirección General de Servicio Civil, la cual comprobará la idoneidad correspondiente de cada persona.

El traslado interinstitucional se entenderá como el movimiento de un servidor regular desde un puesto en una institución, a otro de igual o diferente clasificación, pero con el mismo nivel de remuneración y familia laboral, en otra institución. El traslado interno se distinguirá únicamente por materializarse a lo interno de la misma institución.

La Dirección General del Servicio Civil emitirá las regulaciones técnicas complementarias que deben considerarse para los respectivos procesos de traslado y permuta, dando aplicación a lo preceptuado en la normativa vigente y en este Reglamento.

Los supuestos contemplados en el Decreto Ejecutivo N° 22317 del 1° de julio de 1993, denominado: Movilidad Horizontal en Ministerios, Instituciones y Empresas Públicas autorizado por la Autoridad Presupuestaria, seguirán atendándose conforme lo allí dispuesto.

**Artículo 23.- Puestos de Alta Dirección Pública.** Como parte de los puestos de la alta dirección pública de las instituciones cubiertas por la rectoría de Mideplan, conforme con lo establecido en la *Ley Marco de Empleo Público*, únicamente se considerarán los que impliquen, formal y regularmente, estar a cargo y ser responsables de dependencias organizacionales calificadas como direcciones, gerencias o equivalentes, o las denominaciones que al efecto establezca el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica para el nivel directivo en los lineamientos para reorganizaciones administrativas.

Los nombramientos en puestos de alta dirección pública, por norma general, serán por un plazo máximo de seis años, sujetándose a las disposiciones establecidas en los artículos 17 y 18 de la *Ley Marco de Empleo Público*, sin detrimento de los cargos para los cuales existan disposiciones específicas o normas especiales señaladas en la Constitución Política o las leyes vigentes, con excepción de los puestos de confianza establecidos en el artículo 4 de la Ley N°1581 Estatuto de Servicio Civil, así como los puestos de confianza creados por instituciones fuera del ámbito de este de conformidad con legislación especial o específica.

Para el respeto de los derechos subjetivos, derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas y estabilidad, las normas relativas a formas, procedimientos, requisitos, condiciones y plazos de nombramiento establecidas en los artículos 17 y 18 de la *Ley Marco de Empleo Público*, serán aplicables para los nombramientos que se deban efectuar a partir de entrar en vigor la indicada Ley.

**Artículo 24.- Indemnización.** Para efectos del cálculo y pago de la indemnización establecida en el inciso e) del artículo 20 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, salvo disposiciones distintas en apego a la legislación vigente o a sentencias judiciales, se deberán cancelar todos los externos laborales de conformidad con la legislación vigente y cualquier convenio colectivo vigente existente, salvo en casos en los que, de previo a la decisión de cese, la persona colaboradora se apegue a la movilidad laboral.

El Ministerio de Planificación Nacional en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, emitirá los procedimientos, regulaciones complementarias, parámetros e instrumentos técnicos que deberán acatar las dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos de cada institución, así como las personas jefes de estas, respecto a las reducciones forzosas.

**Artículo 25.- Regulación de Inhabilitaciones.** Las inhabilitaciones son sanciones a personas funcionarias las cuales se regulan por las siguientes disposiciones:

- a) Reserva de ley: Únicamente se podrá sancionar con inhabilitación aquellos casos en que por ley se establezca dicha sanción. Por lo cual, ninguna instancia u órgano podrá recomendar o imponer dicha sanción si esta no está clara y expresamente definida mediante ley de la República.
- b) Debido proceso: La sanción principal o accesoria de inhabilitación se deberá imponer mediante el debido proceso, sea administrativo o penal de conformidad con la ley que dispone dicha pena, con lo cual se garantice el derecho de defensa.
- c) Plazo de inhabilitación: Los plazos de inhabilitación serán determinados por la instancia u órgano competente de acuerdo con la gravedad de la falta sancionada y respetando los límites o plazos taxativos que se establecen en la norma de rango legal que dispone la pena.
- d) Competencia: La competencia para imponer la sanción la tendrá el órgano que faculte la ley que dispone la pena por inhabilitación y que resulte aplicable al caso concreto, de acuerdo con la gravedad, tipo y naturaleza de la falta a sancionar.
- e) Derecho al olvido: Una vez vencido el plazo de inhabilitación, se eliminará dicho registro de la plataforma integrada de empleo público sin que pueda consultarse o utilizarse en el futuro como un antecedente.

## **CAPÍTULO VI**

### **SUBSISTEMA GESTIÓN DEL DESARROLLO**

**Artículo 26.- La Gestión del Desarrollo.** La Gestión del Desarrollo estará dirigida a estimular el crecimiento profesional de las personas en las entidades y órganos sujetas a la rectoría de MIDEPLAN, para agregar valor a los servicios brindados a los habitantes de la República.

Para ese propósito se deberá establecer un marco regulatorio del Subsistema de la Gestión del Desarrollo en un plazo de doce meses posteriores a la entrada en vigencia de este Reglamento, congruente con los postulados rectores establecidos en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y considerando tendencias actualizadas y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de las personas servidoras.

Ese marco regulatorio comprenderá las disposiciones, procedimientos e instrumentos técnicos que emitirá la Dirección General de Servicio Civil, conforme con los lineamientos que disponga el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, la cual también brindará asesoría, seguimiento y control a las distintas instituciones públicas conforme con el alcance establecido en este Reglamento, todo lo anterior, en materia de promociones de



personal, de carrera administrativa, de capacitación y de desarrollo de las personas servidoras públicas cuyas relaciones de trabajo estén sujetas a los alcances de este Reglamento. Lo indicado será complementado con las labores de asesoría que corresponden específicamente al Centro de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Servicio Civil.

Para las actividades y programas de capacitación y desarrollo de personal dedicado al servicio docente y cubierto por las disposiciones del Título II del Estatuto de Servicio Civil, que serán responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, deberán considerarse las políticas o programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, así como lineamientos generales emitidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica que resulten aplicables.

**Artículo 27.-Cooperación Interinstitucional.** El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil y las instituciones sujetas a los alcances de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, establecerán políticas, acuerdos y programas basados en cooperación interinstitucional para compartir recursos y espacios para propiciar la mayor eficiencia, maximización de recursos y alcance de los procesos de capacitación y desarrollo del personal.

**Artículo 28.- Capacitación del personal.** La capacitación del personal deberá apoyar de manera efectiva la integridad y transparencia en la función pública, así como el fortalecimiento de las competencias claves, requeridas para el desempeño en la Alta Dirección Pública, estableciendo un programa de capacitación que considere las líneas rectoras definidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

La capacitación para el fortalecimiento de las competencias directivas debe realizarse mediante acciones coordinadas de capacitación y desarrollo asociadas a toda la gestión de recursos humanos, para asegurar la mayor eficiencia y eficacia, contribuir a la modernización del Estado, la competitividad, y agregar valor público a los productos y servicios prestados a los habitantes de la República.

**Artículo 29.- Declaraciones Juradas** Las declaraciones juradas que emitan las personas servidoras en ejercicio del derecho de objeción de conciencia, cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, en virtud de programas de formación y capacitación de carácter obligatorio, serán recibidas por la dependencia encargada de la gestión de recursos humanos en la institución en la cual labora la persona servidora pública. Las declaraciones juradas tendrán carácter confidencial y serán resguardadas en el expediente de la capacitación respectiva.

## **CAPÍTULO VII**

### **SUBSISTEMA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 30.- 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 bajo el ámbito de rectoría de MIDEPLAN.

Los instrumentos de evaluación deberán ser objetivos y garantizar en todo momento la igualdad de trato ante la ley para la persona servidora pública, por lo cual, se prohíbe cualquier valoración por cuestiones políticas, religiosas, sexuales, étnicas, de género o cualquier otra causa discriminatoria, de acoso laboral 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 o del cumplimiento de deberes.

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 y los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política.

La evaluación del desempeño contempla como etapas básicas:

1. Planificación.
2. Sensibilización y formación.
3. Ejecución de la evaluación del desempeño, que ameritará al menos:
  - 3.1 Un plan de evaluación a cada persona trabajadora.
  - 3.2. Evaluaciones parciales con el objetivo de revisar avances.
  - 3.3. Evaluación final.
  - 3.4. Realimentación o comunicación constante con la persona servidora.
4. Análisis y entrega de resultados.

**Artículo 31.- Principios Rectores.**

Son principios rectores de la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas:

- a) Principio de legalidad.
- b) Principio de excelencia en el servicio.
- c) Principio de mérito, capacidad y competencias.
- d) Principio de Prevalencia del interés general.
- e) Principio de participación.
- f) Principio de transparencia.
- g) Principio de objetividad e imparcialidad.
- h) Principio de igualdad de oportunidad, trato y no discriminación.
- i) Principio de eficacia.
- j) Principio de eficiencia.

**Artículo 32.- Lineamientos a Evaluación de Desempeño.** Las instituciones en el ámbito de la Rectoría de MIDEPLAN deberán contar con sus propios instrumentos técnicos específicos de evaluación de desempeño, en aras de que estos se apeguen tanto a la Ley Marco de Empleo Público como a la consecución de metas, objetivos y resultados institucionales, los cuales deberán ser formulados por la instancia encargada de la gestión de Recursos Humanos. Para ello, deberán apegarse a los lineamientos generales y modelo general de evaluación de desempeño emitidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil.

La Dirección General de Servicio Civil brindará asistencia técnica, seguimiento y control para la implementación, desarrollo y mejora de los procesos de evaluación de desempeño a las instituciones cubiertas bajo el ámbito de rectoría de MIDEPLAN, salvo lo ya dispuesto en este Reglamento para las instituciones de la educación universitaria estatal quienes emitirán sus propias disposiciones de evaluación de desempeño de su personal.

## **CAPÍTULO VIII**

### **SUBSISTEMA GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN**

**Artículo 33.- Sistema Salario Global.** Las relaciones de empleo estatutario, público y mixto en el ámbito de la Ley Marco de Empleo Público son remuneradas, únicamente, mediante el sistema o esquema de salario global, tanto para las instituciones dentro del ámbito de rectoría de MIDEPLAN, como para aquellas que están fuera de este.

El establecimiento del sistema remunerativo de salario global debe aplicarse en las instituciones públicas a través de la fijación de columnas salariales globales para puestos con la misma naturaleza de funciones agrupados por familias, las cuales son las siguientes:

- a) Familias de puestos definidas por MIDEPLAN conforme al artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público y que se regulan de conformidad con los artículos 13 y 14 del presente reglamento.

- b) Familias correspondientes al Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, las cuales serán definidas por cada uno de estos y estarán conformadas por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas a dichos entes.

**Artículo 34. Condiciones, regulaciones y características mínimas del Sistema de Salario Global.** El establecimiento del salario global en favor de las personas colaboradoras con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, incluyendo la metodología de valoración y escalas salariales, así como las modificaciones que eventualmente se ameriten en apego a los estudios técnicos respectivos aplicables y factores contextuales, serán establecidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, así también con la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria en los ámbitos de su competencia, y atendiendo los siguientes aspectos:

- a) Se deberá garantizar que exista equidad salarial, estableciendo igual salario global en condiciones de igualdad de trabajo y funciones inherentes a la clasificación del puesto, de eficiencia exigida, de responsabilidades asignadas, de las condiciones de trabajo y de los requisitos exigidos, e independientemente de la institución estatal en la cual se desempeñe la persona.
- b) El salario ordinario del Presidente de la República como referente máximo, así como el salario ordinario inherente a superiores jerárquicos o integrantes de las altas jerarquías, conforme con lo señalado en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, en concordancia con lo establecido en la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2.166 y también en salvaguarda de las excepciones establecidas por indicación expresa, se tendrán como parámetro para el establecimiento de la escala de salario global general.
- c) Se consideran como elementos condicionantes para el establecimiento y actualización de la estructura de salario global, entre otros aspectos técnicos inherentes, las variaciones en el costo de vida y el poder adquisitivo, la situación económica de Costa Rica, la relación del nivel de endeudamiento con respecto al Producto Interno Bruto, el contexto presupuestario o financiero de las instituciones estatales en aras de la sostenibilidad y responsabilidad en la gestión de los recursos financieros y las referencias salariales a nivel nacional en términos de competitividad remunerativa, relacionada con las posibilidades de atracción de recurso humano idóneo y contención de fuga de talentos.

- d) Los factores de la metodología de valoración serán definidos para su aplicación, con base en un criterio de uniformidad para garantizar la integralidad, consistencia y equilibrio del sistema remunerativo.
- e) Las clases de puesto que se definan para cada familia laboral, serán vinculadas, como resultado del proceso de valoración, a los diferentes niveles salariales en los que estará constituida la escala del salario global y general formalmente emitida, de manera que se puedan formular y publicar los índices o escalas salariales específicas de cada familia laboral.
- f) Para que se mantengan los equilibrios relativos en el sistema remunerativo, las actualizaciones salariales fundamentadas en cambios en el costo de vida se efectuarán basándose en factores de ajuste porcentual.

Cuando las circunstancias económicas lo permitan y mediante los estudios técnicos correspondientes, se podrán realizar revisiones, actualizaciones y redefiniciones totales o parciales de la columna salarial global.

Los ajustes salariales que puedan motivarse por razones distintas a los de compensar los cambios en el costo de vida, deberán basarse en la Política de Remuneración, la cual será preparada por la Dirección General de Servicio Civil, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda y presentada al Consejo de Gobierno para su aprobación de conformidad con el artículo 36 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159. Esta política tendrá en cuenta:

- i. El estado de los fondos públicos disponibles.
  - ii. 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.
  - iii. La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.
  - iv. 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.
- g) En el caso de las remuneraciones de la alta jerarquía, conforme al artículo 37 de la Ley Marco de Empleo Público, las actualizaciones salariales serán definidos por la Autoridad Presupuestaria con apoyo de su Secretaría Técnica.

- h) La diferenciación de funciones, labores y tareas de naturaleza referente a administración, supervisión y gestión bancaria, financiera y de Hacienda Pública.

**Artículo 35.- Columnas salariales globales.** Cada familia de puestos contará con una columna salarial global.

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil elaborarán conjuntamente una columna salarial global para cada familia de puestos bajo su ámbito de competencia. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje, todo lo anterior dentro del plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán definir, mediante los instrumentos adecuados, sus familias laborales, los puestos y clases que las conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente, dentro del plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

Dichas columnas salariales estarán vigentes a partir de la aprobación por parte de las autoridades competentes y deberá ser publicada en la plataforma Integrada de Empleo Público.

**Artículo 36.-Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición.**

El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral o, incluso, mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación.

Por su parte, para las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el cambio del esquema de salario compuesto a salario global, siguiendo las siguientes reglas de transición para cada supuesto:

- a) Movimientos de personal en propiedad a través de las figuras de ascenso, descenso u otras similares: La persona trabajadora tendrá un cambio automático al salario global en el caso de los movimientos ascendentes en la estructura clasificatoria u ocupacional cuando el salario global aplicable, según la nueva clase de puesto asociada, sea superior al salario total ordinario que devenga la persona trabajadora en el puesto o clasificación

precedente. En caso de que el salario global del nuevo cargo sea inferior, la persona podrá ascender en el esquema de salario compuesto, en virtud del principio de carrera administrativa.

- b) Permutas: Se deberá aplicar el salario global en el nuevo nombramiento en el caso de movimientos de personal a través de figuras de traslado o permuta, u otras similares, siempre que haya un cambio en la clasificación del puesto y el salario global de la nueva clasificación sea superior a la que ocupa la persona funcionaria.
- c) Salario global alcanzado por salario compuesto: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en un puesto con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, siempre y cuando el salario global fijado para la clase de puesto ocupada sea igualado o alcanzado por el salario compuesto bruto nominal de la persona.

Bajo este supuesto, se entenderá que el salario compuesto iguala o alcanza al salario global cuando, siendo previamente más bajo, con la aplicación de cualquier incremento o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico vigente, se igualaría o superaría el monto del salario global; aspecto que deberá ser analizado mes a mes para realizar los cambios de esquema salarial correspondientes.

Lo anterior de conformidad con el inciso a) del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

- d) Salario compuesto alcanzado por salario global: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en un puesto con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, siempre y cuando el salario global asociado a la clasificación del puesto ocupada por la persona, alcance al salario compuesto bruto nominal que la persona devenga, en virtud de que al momento de entrar en vigencia la Ley, este fuese superior al salario global de referencia para la misma clasificación y, además, quedase excluido por circunstancia, de cualquier incremento en el salario base o en los montos y composición de los complementos salariales inherentes.

Lo anterior de conformidad con el inciso b) del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

El cambio automático de régimen salarial en los anteriores supuestos, aplicará indistintamente de si se trata de relaciones laborales por plazo definido o indefinido; en condición interina, propietaria o de otra naturaleza cuando correspondan a puestos sin sometimiento a un régimen de carrera administrativa; tampoco será condicionante si el puesto está vacante o el nombramiento se efectúa para la sustitución temporal del titular.

**Artículo 37.- Supuestos de inaplicación del salario global.** El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:

- a) Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, una persona que perciba su remuneración con base en esquema de salario compuesto se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad, por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.
- b) En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:
  - i. Un reingreso en el servicio público mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento no implique un cambio de puesto.
  - ii. Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuta, u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto.

En ambos supuestos no se podrá aplicar de forma automática el salario global, sino que se deberán aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

- c) A quienes al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario compuesto bruto que sea menor al salario global inherente a la clasificación de su puesto.

A las personas que estén en esta situación se les respetará el pago de salario total ordinario y se le efectuarán ajustes por anualidades o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los complementos inherentes, hasta que el salario compuesto bruto respectivo alcance al salario global respectivo en los términos reglados en el artículo anterior de este reglamento.

- d) A quienes de previo a entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario en esquema compuesto que sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

A las personas que estén en esta situación, se les respetará el pago de salario total ordinario, pero no se les efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base ni en los complementos inherentes o su composición, hasta que el salario global alcance al salario compuesto bruto que devenga la persona, debiendo hacerse efectivo el traslado al régimen de salario global en los términos del artículo anterior del presente reglamento.



Análoga condición se deberá asumir cuando respecto a una persona, estén pendientes de materializarse ajustes salariales individuales o generales, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, que se hubiesen consolidado desde antes de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese régimen entrara en vigor, conforme con la normativa que estuviese vigente en ese momento y esté pendiente la resolución por parte de la Administración. Lo anterior, siempre que el ajuste individual o general, derive para la persona, en un monto de salario total, bruto y ordinario, mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

**Artículo 38.- Puestos que devengan salario único o global previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.** El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará a quienes al momento de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario único o salario global que sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el nuevo esquema de remuneración global.

A las personas que estén en esta situación, se les respetará el pago de salario único o salario global válidamente devengado, pero, a partir de ese momento, no se les efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones hasta que su salario sea igualado o superado por el salario correspondiente en la columna salarial global que se dispone en la Ley Marco de Empleo Público y el presente reglamento. Cuando se cumpla esta última condición, se deberá hacer efectiva y de manera inmediata el traslado de la persona involucrada al esquema de salario global derivado de las disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público.

En los supuestos del personal que involucre a personas servidoras que se mantengan en un régimen de salario único o global distinto al derivado de la aplicación de los preceptos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público, estos serán trasladados al nuevo esquema definido por la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando su remuneración previa a la vigencia de dicha Ley sea inferior a la determinada por el nuevo esquema.

**Artículo 39.- Metodología de valoración del trabajo, Escala de Salario Global e Índices Salariales.** El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, publicará de manera paulatina y vía resolución en su sitio web, como parte de la Plataforma Integrada de Empleo Público, la Escala de Salario Global General, los índices o escalas salariales específicas de cada familia laboral, involucrando las clases y puestos que estén en su rectoría.

Para la determinación de los salarios globales que correspondan a cada clase de puesto, se desarrollará y aplicará una metodología de valoración del trabajo por puntos. Dicha metodología contemplará los factores que en definitiva se determinen para aplicar con criterios de uniformidad, la valoración de las clases de puestos de cada familia laboral, de acuerdo con la base de factores establecida en el artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público.

**Artículo 40.- Remuneración en el Servicio Exterior.** En casos específicos de puestos autorizados para el Servicio Exterior, se deberá considerar como adicional a los procesos de valoración de puestos y actualizaciones salariales periódicas, y para efectos del reconocimiento del salario global, un indicador de paridad del poder adquisitivo, que se utilizará como factor para eliminar distorsiones en el poder adquisitivo de cada persona trabajadora, según las diferencias que puedan resultar respecto al nivel de poder adquisitivo inherente a Costa Rica y las condiciones económicas que prevalezcan en los distintos países donde cada persona trabajadora se destaque ejerciendo su puesto.

La determinación del factor se realizará mediando coordinación entre el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y la Dirección General de Servicio Civil.

**Artículo 41- Movimiento de personal.** Las dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos en cada institución cubierta por la rectoría de MIDEPLAN, deberán indicar con claridad y precisión, durante las entrevistas que se realicen como parte de los concursos y procesos de selección o de previo a acordar y formalizar cualquier movimiento de personal, cuál será el salario y esquema de remuneración que aplicará en el eventual nombramiento, garantizando a la persona interesada que no exista duda sobre las condiciones que imperan y pueda contar con los elementos suficientes para aceptar, desistir u oponerse según considere pertinente.

**Artículo 42.- Procesos de pago.** Para hacer efectiva la remuneración global, mensual y ordinaria, las instituciones cubiertas por la rectoría de MIDEPLAN, deberán establecer procesos de pago con consideración de periodicidades válidas, sea mensual con adelanto quincenal o excepcionalmente bisemanal en los supuestos que legalmente prevalezca, garantizando en cualquier forma, que no haya un pago salarial mayor del que corresponde en cada ejercicio económico, ni de lo que mensual o anual, y ordinariamente concierne a cada persona servidora pública.

**Artículo 43.- Salario Escolar.** En las instituciones en el ámbito de rectoría de MIDEPLAN se reconoce, como parte del salario, un pago diferido a cada persona de ocho punto treinta y tres por ciento (8.33%) mensual, el cual es acumulado por la Administración entre enero y diciembre de cada año y pagado de forma diferida en enero del año siguiente. Este porcentaje es denominado Salario Escolar y deberá considerarse como parte del Salario Global por tratarse de una parte del salario pagada de forma diferida y no un incentivo salarial, como una política de continuidad del Salario Escolar dispuesto por el decreto ejecutivo N°23495-MTSS publicado en el Alcance N° 23 a la Gaceta N° 138 del 20 de julio de 1994, modificado por el Decreto Ejecutivo N° 23907-H publicado en la Gaceta N° 246 del 27 de diciembre de 1994 y la normativa conexas. Para el caso de instituciones que entre el 1 de enero de 1994 y la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público no hayan pagado el salario escolar de conformidad con su política salarial, regulación interna y legislación vigente, no le será aplicable esta disposición para las relaciones de empleo cuyo esquema salarial no haya sido trasladado al esquema de columna salarial global regulada por la Ley Marco de Empleo Público y este reglamento.

Las instituciones excluidas de la rectoría de Empleo Público podrán apegarse al pago diferido señalado en el párrafo anterior.

## **CAPÍTULO IX**

### **SUBSISTEMA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES**

**Artículo 44.- Tope en las vacaciones anuales.** Se establece un tope de veinte días hábiles de vacaciones anuales por cada cincuenta semanas de labores continuas. No podrán acumularse más de dos periodos. Lo anterior con la salvedad de lo expresamente normado en el Transitorio VIII, para quienes, previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 10.159 ya habían adquirido el derecho a una mayor cantidad de días de vacaciones.

**Artículo 45.- Reglas en el disfrute de vacaciones.** El disfrute de vacaciones del personal de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN se hará efectivo de conformidad con las siguientes pautas, no excluyentes entre sí:

- a) Los períodos de vacaciones colectivas que establezca el Poder Ejecutivo.
- b) La programación de vacaciones anuales que se establezca a lo interno de cada institución estatal, de acuerdo a las necesidades de servicio de las diferentes dependencias organizacionales.
- c) El común acuerdo entre la persona servidora pública y la jefatura superior inmediata.

**Artículo 46.- Modificación a la programación de vacaciones.** Solo procederán las modificaciones a la programación de vacaciones establecida, cuando así lo ameriten las necesidades del servicio o situaciones extraordinarias de las personas servidoras públicas, de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN.

**Artículo 47.- Obligación de Jefaturas.** Es responsabilidad de las jefaturas inmediatas hacer cumplir los descansos vacacionales debidamente fijados, con las salvedades que se establecen en este Reglamento, en cuanto a las necesidades del servicio o situaciones extraordinarias de las personas servidoras públicas de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN.

**Artículo 48.- Vacaciones profilácticas.** Las personas servidoras públicas de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN podrán disfrutar de vacaciones profilácticas. Dichas vacaciones son un periodo de descanso remunerado de naturaleza excepcional, y de efecto preventivo o descongestionante para el organismo o salud mental de la persona servidora pública, debido al desempeño de funciones por plazos mínimos y continuos de tiempo, en ciertos cargos previa y técnicamente determinados, cuya naturaleza de labores impliquen el

contacto directo y constante con agentes externos contagiosos o peligrosos, que puedan generar enfermedades físicas y psicológicas a las personas trabajadoras. Lo anterior, con la finalidad de mantener el recurso humano en óptimas condiciones para el buen desempeño del trabajo y asegurar que se brinde un servicio de calidad.

Cada institución deberá definir con el criterio técnico de las dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos cuáles son los cargos y los plazos mínimos continuos en ejercicio de labores que ameriten el otorgamiento proporcional de las vacaciones profilácticas.

Las vacaciones profilácticas serán adicionales a las vacaciones ordinarias, por lo cual, no podrán descontarse de éstas y no se considerarán para efectos del límite máximo establecido en el artículo 38 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159.

El derecho y disfrute de las vacaciones profilácticas podrá ser eliminado en el momento en que técnicamente se demuestre que no tienen el efecto preventivo o descongestionante ya indicado, por alguno de estos motivos:

- a) Porque se han superado las condiciones que lo originaron.
- b) Porque la exposición al factor de riesgo se ha suprimido debido a un cambio de condiciones o de tareas.
- c) Porque no se cumplió con el plazo mínimo continuo en las labores o condiciones que originaron la necesidad de las vacaciones profilácticas.

Para estos efectos, las dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos en cada institución, deberán efectuar comprobaciones periódicas para confirmar o recalificar los niveles de riesgo inherentes a cada puesto y cargo.

El beneficio de las vacaciones profilácticas no constituye un derecho adquirido.

Es absolutamente prohibido compensar en dinero las vacaciones profilácticas, acumularlas o fraccionarlas.

**Artículo 49.- Normativa interna sobre provisiones de entrega de documentación y activos.** Cada institución bajo la rectoría de MIDEPLAN, dentro de los seis meses posteriores a la vigencia del presente reglamento, deberá dictar la normativa interna relativa a provisiones de entrega de documentación y activos al superior inmediato o al que este designe, durante el periodo en que cada persona servidora disfrute de sus vacaciones, de manera que se propicie la continuidad del servicio público.

**Artículo 50.- De las licencias y de los permisos.** Las licencias y los permisos que se concedan a las personas servidoras de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN, serán las expresamente dispuestas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y las contempladas en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento. Las licencias y permisos que se otorguen deberán ser comunicadas a la Dirección General de Servicio Civil.

**Artículo 51.- Permisos y licencias de excepción.** Podrán disfrutar de permisos y licencias ocasionales de excepción, las personas funcionarias públicas cubiertas por la rectoría de MIDEPLAN, de conformidad con los requisitos y formalidades que en cada dependencia establezca su normativa interna.

**Artículo 52.- Trámite de licencias.** Las personas servidoras públicas- de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN- que requieran de una licencia, tramitarán la solicitud por medio de su superior inmediato, ante las oficinas de recursos humanos.

**Artículo 53.- Requisitos de las licencias.** Salvo casos excepcionales, las solicitudes de licencia- de las personas servidoras públicas de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN- se presentarán por escrito y con la anticipación que determine mediante instrucción interna cada entidad u órgano, para su oportuna resolución. No podrá disfrutarse de la licencia si no ha sido previamente aprobada y comunicada a la persona funcionaria.

**Artículo 54.- Cancelación de licencias.** En casos altamente calificados- las personas servidoras públicas de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN- cuando se cause un evidente perjuicio al servicio público, la licencia podrá ser cancelada, mediante resolución debidamente motivada y comunicada en un plazo razonable a la persona interesada, para que esta pueda reintegrarse a sus labores en forma oportuna.

**Artículo 55.- Licencias infundadas.** Se considerará falta grave plantear un hecho falso o inexistente para solicitar una licencia ocasional con el fin de obtenerla. En tal caso, se procederá a la apertura del órgano director del procedimiento en cumplimiento del debido proceso, en los términos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159.

**Artículo 56.- Requisitos y sanción por falsedad de licencia para cuidado de un familiar compañero o compañera.** Además de lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento y la normativa supletoria o conexas, con la solicitud de permiso para el cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad, o de un compañero o compañera en los términos establecidos en dicho Reglamento, la persona servidora pública comprendida en el presente régimen, tiene el deber de presentar ante la institución para la cual labora, una declaración jurada consignando que convive con la persona enferma o con discapacidad, salvo en el caso de los padres e hijos, con quienes no se requiere la convivencia. En todo caso, el vínculo familiar debe de ser por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.

Cualquier falsedad en la declaración jurada será considerada falta grave que ameritará la apertura del procedimiento administrativo disciplinario con observancia del debido proceso.

**Artículo 57.- Prueba de enfermedad o incapacidad de un familiar objeto de cuidado.** Para efectos de permisos remunerados o no remunerados para el cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad, -las personas servidoras públicas de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN-, con la finalidad de demostrar la enfermedad terminal o accidente grave del familiar, además de lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento y la normativa supletoria o conexas, deberán presentar certificado médico debidamente validado por el departamento correspondiente de la Caja Costarricense del Seguro Social.

## **CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 58.- Reglamentos autónomos de servicio.** En el caso de las dependencias y los órganos del Poder Ejecutivo, los reglamentos autónomos de servicio deberán contar con el aval del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, previa emisión del criterio técnico y jurídico de la Dirección General de Servicio Civil. Adicionalmente, los reglamentos autónomos de servicio de las instituciones que están bajo el ámbito de competencia de la Autoridad Presupuestaria, deberán contar con el visto bueno de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, en lo correspondiente a su conformidad con las directrices y los lineamientos generales y específicos de política presupuestaria formulados por la Autoridad Presupuestaria.

**Artículo 59.- Regulaciones de empleo mixto.** Las instituciones con relaciones de empleo mixto, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, se regirán de la siguiente forma:

- a) Los servidores de naturaleza pública se rigen íntegramente por este reglamento, así como por las normas estatutarias correspondientes, leyes especiales y normas reglamentarias aplicables.
- b) Las relaciones de empleo con las personas trabajadoras, con condiciones mayoritariamente regidas por el Derecho Laboral común, seguirán rigiéndose por este, sin perjuicio de aquellas disposiciones que, por la naturaleza pública de la institución, le puedan aplicar a su personal en el ejercicio de sus labores. Asimismo, les será de aplicación imperativa, las disposiciones establecidas en los Capítulos IV, VIII, IX y X de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, referentes a Gestión de Organización del Trabajo, Gestión de la Compensación, tope de vacaciones, licencias para cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad, permiso de paternidad,

licencia de maternidad y negociación colectiva, así como los preceptos que para su regulación y aplicación se disponen en este Reglamento y demás disposiciones de alcance general o directrices que se emitan al efecto.

**Artículo 60-** Modifíquese el artículo 25 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21, para que se lea de la siguiente manera:

*“Artículo 25. Todo movimiento de personal, así como todo acto, disposición o resolución que afecte la situación legal de ocupación de los puestos cubiertos por el Estatuto y que deban figurar en el expediente personal de los servidores, se debe tramitar mediante el formulario denominado “Acción de Personal”. Se exceptúan aquellos movimientos que afecten a un grupo numeroso de servidores, los cuales podrán tramitarse por “planillas colectivas” u otros medios que garanticen su apego a la normativa vigente y siempre que estos no sean de los que requieren la aprobación anticipada de la Dirección General de Servicio Civil, en cuyos casos se deberán anexar las acciones de personal debidamente firmadas y selladas.*

*Los originales de las acciones de personal y de cualquier otro medio que se use para tramitar movimientos de personal una vez aprobados permanecerán bajo custodia de las Oficinas de Recursos Humanos, quienes dispondrán la mejor forma de incluir los correspondientes documentos o datos en los expedientes personales de los servidores.*

*Los movimientos de personal originados en nombramientos en propiedad, ascensos en propiedad, nombramientos interinos y sus prórrogas y modificaciones y los ascensos interinos y sus prórrogas y modificaciones requerirán de la aprobación previa de la Dirección General de Servicio Civil. Sin embargo, por criterio de oportunidad, eficiencia, considerando elementos contextuales, las posibilidades administrativas y modelos de gestión, la misma Dirección General de Servicio Civil, mediante resolución administrativa, podrá eximir de su refrendo a determinados tipos de movimientos de personal o a instituciones específicas.*

*Los demás movimientos de esta naturaleza y propios de la gestión de recursos humanos, serán gestionados directamente y de responsabilidad de las dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos en cada institución, salvo que por criterio la Dirección General de Servicio Civil, establezca como requisito, su refrendo para determinados tipos de movimientos de personal o en la actuación de instituciones específicas.*

*En cualquier caso, cuando exista duda sobre la interpretación de normas técnicas o sobre cuál debe ser la correcta actuación, esas dependencias deberán acudir oportunamente ante la Dirección General de Servicio Civil para obtenerse la asesoría pertinente.*

*La Dirección General supervisará en cualquier tiempo y circunstancia la correcta aplicación de las disposiciones que regulan estos trámites y sus recomendaciones serán de acatamiento obligatorio dentro de los términos y plazos establecidos por ésta.*

*La Tesorería Nacional no autorizará el pago de salarios a servidores, cuando se hayan omitido las disposiciones de este artículo”.*

**Artículo 61.-** Modifíquese el inciso d) del artículo 43 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21, para que se lea de la siguiente manera:

*“d. Se considerará como falta grave y causal para iniciar el debido proceso de despido, el resultado de la evaluación desempeño de la persona servidora que, a pesar de advertencias, fuese inferior a setenta por ciento o a setenta puntos, por dos periodos de evaluación de desempeño consecutivos firmes, tras verificarse que las calificaciones estén debidamente justificadas por la jefatura inmediata que las asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida conforme con los procedimientos aplicables, y tras el desarrollo e implementación de un plan de seguimiento y mejora de desempeño, con base en el resultado de la primera evaluación de desempeño”.*

**Artículo 62-** Modifíquese el inciso b) del artículo 14 del *Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público*, Decreto N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, para que se lea de la siguiente manera:

*“b) El incentivo por anualidad será un monto nominal fijo para cada escala salarial en esquema de salario compuesto, que permanecerá invariable. El pago efectivo por el cumplimiento de cada anualidad, en supuestos de permanencias anuales de forma continúa prestando servicios a la Administración Pública, se realizará a partir del mes inmediato siguiente al aniversario de ingreso o reingreso de la persona servidora pública que labore bajo el esquema de salario compuesto. Cuando medien situaciones en las cuales se suspenda o interrumpa esa permanencia continúa prestando servicios a la Administración Pública, el cumplimiento de anualidades se ajustará a la fecha respectiva en la cual se puedan computar años completos de servicio y el pago efectivo de cada anualidad, se realizará a partir del mes inmediato siguiente al cumplimiento”.*

**Artículo 63.- Derogatoria.** Deróguese el Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN de 4 de diciembre de 2019.



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Transitorio I.- Definición de puestos con funciones o labores exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.** Dentro de los tres meses posteriores a la publicación del presente reglamento, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa definirán la lista de puestos cuyas funciones o labores son exclusivas o excluyentes de sus competencias, mediante la resolución respectiva de conformidad con el artículo 3 de este reglamento. Dicha resolución o acuerdo deberá remitirse de inmediato al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, a fin de que esta Cartera pueda delimitar con exactitud el ámbito de aplicación de la rectoría sobre las relaciones de empleo público previstas por la Ley Marco de Empleo Público.

**Transitorio II.- Distribución de puestos según familias.** Las instituciones en el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público tendrán un plazo de hasta un mes calendario, contado a partir de la vigencia del presente reglamento, para la definición de la distribución por familias de clases de puestos y cargos de conformidad con el artículo 14 del presente reglamento.

**Transitorio III. - Sobre nuevas contrataciones previas a la vigencia de la columna salarial global.** A partir de la entrada en vigor del presente reglamento y hasta que se emitan las resoluciones o actos, por parte de las autoridades competentes, que formalicen la nueva columna salarial global, las contrataciones de personas servidoras de nuevo ingreso, cuyos nombramientos sean en clases salariales que, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público se encontraran en el esquema de salario compuesto, se remunerarán con una columna salarial global transitoria, la cual definirá remuneraciones globales sin pluses salariales y será dispuesta por medio de directriz de MIDEPLAN. Una vez que entre en vigor la nueva columna salarial global, las personas bajo este supuesto deberán ser trasladadas y remuneradas conforme a esta.

Asimismo, se entenderán como incorporadas dentro de esta columna salarial global transitoria, las escalas salariales en esquema de salario único o global de las instituciones que, previo a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, cuenten con este esquema de remuneración. Por consiguiente, las instituciones con esquema de remuneración de salario único o global podrán seguir realizando sus nombramientos de personal bajo ese esquema hasta que entre en vigor la nueva escala salarial global.

La columna salarial global transitoria no será utilizada como referencia para la aplicación de salario global a las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público. Por lo cual, no será utilizada para la aplicación del transitorio XI de esta Ley.

Las instituciones fuera del ámbito de rectoría de MIDEPLAN podrán aplicar esta misma medida transitoria de forma análoga, para lo cual, podrán definir sus columnas salariales globales transitorias.

**Transitorio IV. - Ajustes a la normativa interna.** Las instituciones contempladas en el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, deberán ajustar su normativa interna de conformidad con las disposiciones de dicha Ley y este Reglamento en un plazo de tres meses posteriores a la vigencia del presente Reglamento.

**Transitorio V. - Comprobación de idoneidad.** La Dirección General de Servicio Civil tendrá un plazo de 6 meses para actualizar los estándares y normativas específicas para la formulación de instrumentos y pruebas para la comprobación de idoneidad para optimizarlos y un mayor cumplimiento de los objetivos de la Ley Marco de Empleo Público. Asimismo, las instituciones fuera del ámbito del Estatuto de Servicio Civil contarán con el mismo plazo para dicha tarea.

Durante los seis meses referidos en el párrafo anterior, se deberán utilizar los instrumentos vigentes de previo a la vigencia de Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando se garantice la idoneidad del personal y no se contradiga esta Ley; aspecto que deberá ser analizado por cada dependencia encargada de la Gestión de Recursos Humanos de las instituciones en colaboración con la asesoría técnica de la Dirección General de Servicio Civil.

**Transitorio VI. - Evaluación de Desempeño.** Las instituciones en el ámbito de rectoría de MIDEPLAN podrán seguir utilizando los instrumentos en materia de evaluación de desempeño que se encuentre vigentes de previo a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, hasta que se emitan los nuevos lineamientos generales y modelo respecto a estos, en cuyo momento deberán hacerse las actualizaciones, reformas y modificaciones respectivas.

**Artículo 64.** Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República a los veintiocho días del mes de febrero del año dos mil veintitrés.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—La Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, Laura Fernández Delgado.—1 vez.—O. C. N° 4600072180.—Solicitud N° 007-2023.—( D43952 - IN2023726320 ).

MAX FABIAN  
CARRANZA ARCE  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por MAX  
FABIAN CARRANZA ARCE  
(FIRMA)  
Fecha: 2023.03.09 15:04:14  
-06'00"



Imprenta Nacional  
Costa Rica