

Dichas donaciones se harán a la Junta Administrativa del Colegio Científico de Cartago y a la Junta Administrativa del Colegio Científico de San Carlos respectivamente.

Rige a partir de su publicación.

Álvaro González Alfaro, Germán Rojas Hidalgo, Mario Redondo Poveda, Carlos Salazar Ramírez, Humberto Arce Salas, Ruth Montoya Rojas, Luis Gerardo Villanueva Monge, Gerardo Vargas Leiva, Nury Garita Sánchez, María del Rocío Ulloa Solano, Carlos Herrera Calvo, Diputados.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración.

San José, 19 de junio de 2003.—1 vez.—C-38520.—(47082).

N° 15.290

LEY DE EMPLEO PÚBLICO

Asamblea Legislativa:

La presente propuesta obedece a la necesidad postpuesta por varias décadas, de homogenizar los diferentes regímenes de empleo público, guardando siempre las asimetrías razonables que ellos deben ofrecer para garantizar apropiadamente los derechos de los trabajadores y a la vez, la eficiente prestación de los servicios públicos.

A pesar de que el vacío normativo se ha sentido durante muchos años, nunca la exigencia de resolverlo había sido tan fuerte como es hoy, en momentos en el que el país se apresta a ingresar a modelos productivos inéditos posibilitados por la globalización de las relaciones comerciales y de las comunicaciones.

Nuevas modalidades productivas habrán de surgir, con el uso de la tecnología de punta. Nuevas formas empresariales de diversas formas, coberturas y magnitud veremos surgir en el país, como respuesta a los nuevos retos de intercambio. Y el Estado, conservando su función de promotor del desarrollo social, de la equidad económica, de garante de las oportunidades universales, habrá de modernizarse y repensarse en todas sus dimensiones institucionales, entre las cuales, los regímenes de empleo cobran relevancia de rango superior, para servir de plataforma al desarrollo nacional.

Será precisamente el empleado público el artífice de novedosas formas de promover y dirigir el desarrollo. Y en ese contexto, novedosas habrán de ser sus posibilidades de desempeño y promoción personal, que permitan el desempeño creativo de su cometido.

Es así como proponemos para el estudio y conocimiento de las señoras y los señores diputados el presente proyecto de ley que pretende regular jurídicamente las relaciones de empleo entre la Administración Pública y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, conforme al mandato del artículo 191 de la Constitución Política.

Desde el 7 de noviembre de 1949, mediante el artículo 191 de la Constitución Política se previó que “un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los Servidores Públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración”. Asimismo el constituyente de 1949, dispuso otros principios que regirían las relaciones de empleo en el servicio público, tales como: el nombramiento de los servidores públicos a base de idoneidad comprobada; la remoción del puesto únicamente en caso de que se compruebe la existencia de una de las causales de despido justificado, señaladas en el artículo 81 del Código de Trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.

Desde noviembre de 1949 ya los constituyentes aspiraban a ordenar la Administración Pública en esta materia. Lamentablemente el Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581, de 30 de mayo de 1953, fue omiso y limitó los alcances del Régimen de Servicio Civil únicamente al Poder Ejecutivo y sus servidores, como lo señala el artículo 1 del Estatuto.

Esto puede explicarse porque a pesar de que en Europa se llevaba a cabo un proceso de descentralización, este no era percibido en nuestro entorno y por tanto los legisladores no lo tomaron en cuenta. No obstante, en la Constitución del cuarenta y nueve estaban previstos los principios para la existencia del régimen descentralizado, al incluir en el artículo 188 y siguientes el régimen de las instituciones autónomas.

Varios años después en 1954 también se temió dar el paso decisivo para establecer un Régimen de Servicio Civil por conducto del Estatuto para regular las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores y no solo entre el Estado y los servidores públicos como lo ordenó la norma 191 constitucional.

Lo que siguió después fue la consecuencia de aquella falta de decisión y oportunidad política. La limitación de la competencia del Régimen de Servicio Civil se repitió en el Reglamento al Estatuto y dos años después en la Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166, emitida con base a lo previsto en el artículo 48 del Estatuto, en la cual nuevamente se comete el error de limitar su ámbito de aplicación al sistema oficial de retribución para todas las clases de puestos clasificados en el Manual Descriptivo de Puestos, entendiendo equivocadamente el legislador de entonces, que la Administración Pública es sinónimo de Poder Ejecutivo, con lo que continuó el problema apuntado, como puede verse en la redacción del numeral 3 de dicha Ley.

No fue hasta que se emitió la Ley General de la Administración Pública N° 6227, de 2 de mayo de 1978, que los legisladores y especialistas en la materia con mente y formación modernas, tales como Eduardo Ortiz Ortiz, Rodolfo Piza Escalante, Elías Soley Soler, José

Miguel Corrales, entre otros, dan el salto para lograr que esta Ley cubriera a la Administración Pública, entendiendo por esto al Estado y los demás entes públicos, con personalidad jurídica y capacidad de derecho público y privado, así como a otros entes públicos en ausencia de norma especial, según se establece en el artículo 2 de la ley en mención.

Sin embargo, la Ley General de la Administración Pública regula la actividad del Estado y su organización, pero por diversas razones no cubre la relación de empleo público. La presente propone una normativa moderna que solucione la problemática apuntada.

Hoy día vivimos la mundialización, no solo de la economía sino también de la ciencia, de lo social, del derecho y de los problemas y situaciones que enfrentan los países cuya meta es el desarrollo y el crecimiento armónico con su propia realidad socio-jurídica.

El conocido tratadista y profesor español en el prólogo de la obra “Código de la Función Pública”, doctor Eduardo García de Enterría, apunta en lo que interesa:

“... La función pública constituye el nervio de hierro (o en su caso, de cristal) de cualquier Administración, es bien sabido. Con la proliferación de administraciones que ha supuesto la creación de un nivel político intermedio entre el Estado y la Administración local, con el efectivo desarrollo del nivel municipal, con las nuevas funciones de un Estado democrático, económica y culturalmente intervencionista, socialmente protector, integrado en Europa, el sustrato personal de este complejísimo sistema compuesto ha sufrido la transformación más importante de toda la historia administrativa de España. Es más que dudoso que esa transformación haya tenido lugar de la mejor manera imaginable, más bien han sido visibles, y sufrimos hoy muchas de sus consecuencias, la improvisación, la falta de planificación serena, las tensiones recibidas de una situación grave del nivel de empleo general, la complicación surgida de una multiplicación sin precedentes de centros de decisión, la ausencia o la debilidad de los controles, y tantos otros aspectos negativos.”

Pareciera más bien que el profesor García de Enterría se está refiriendo a Costa Rica y no a España, pues los problemas que enfoca el prólogo de aquella moderna legislación de la función pública española, son semejantes a los que aquejan a nuestro país, en la actualidad.

Tal y como se indicó anteriormente esta Ley tiene como objetivo esencial regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, por lo que se diferencia de la Ley General de la Administración Pública que regula la organización y el funcionamiento de la Administración Pública y las relaciones entre esta y los administradores.

El presente proyecto de ley propone una normativa sujeta a los principios generales del régimen de empleo público:

- Satisfacción del interés público.
- Consecución de la eficiencia en el desempeño de la función pública.
- Estabilidad para los servidores nombrados sobre bases de igualdad, idoneidad debidamente comprobada.
- Concursabilidad periódica de las jefaturas.
- Respeto a la autoridad jerárquica, es decir, respeto al principio de autoridad y respeto al principio de legalidad.
- Carrera administrativa sobre la base de méritos y eficiente desempeño.
- Respeto a las potestades de la Administración como patrono único estatal, para que de conformidad con las necesidades del servicio pueda determinar la reubicación de sus servidores tanto al interior como entre los órganos y entes públicos, con apego a los principios constitucionales y legales.

El Régimen General de Empleo Público desarrolla entre otras cosas los requisitos de ingreso; garantiza la estabilidad en el puesto y la realización de la carrera administrativa. Asimismo, crea un sistema de evaluación del desempeño que contribuya realmente a la prestación del servicio público de manera eficiente, y adiciona un moderno sistema de incentivos a la eficiencia.

Se propone reorganizar el Sistema Nacional de Empleo Público de manera que el mismo permita desarrollar una administración de recursos humanos orientada hacia la eficiencia y la mejor calidad de los servicios, con un máximo aprovechamiento de los recursos humanos. Para lo anterior se propone la creación de un Consejo Nacional de Empleo Público al que se le otorga personalidad jurídica instrumental, que contará además con una secretaria ejecutiva y un director ejecutivo.

El Consejo Nacional de Empleo Público tendrá dentro de sus competencias entre otras, la facultad de emitir las directrices para promover la eficiencia sistemática del empleo público y promover un solo sistema de remuneraciones, para lo cual deberá oír el parecer de la Autoridad Presupuestaria.

En cuanto al tema del derecho fundamental a la huelga con el que cuentan los servidores públicos, se regulan aspectos tales como: las modalidades permitidas y prohibidas, los requisitos de legalidad, la autorización de la huelga, las sanciones, la presunción de legalidad y la calificación del movimiento huelguístico.

Como uno de los elementos novedosos de esta propuesta se crea la jurisdicción de empleo público, que estará integrada por los juzgados de empleo público, el Tribunal de empleo público y la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia.

Tanto la jurisdicción de empleo público, como el Sistema Nacional de Empleo Público son una sentida necesidad del país, porque existen dudas sobre la jurisdicción apropiada para asumir la competencia de los

conflictos, divergencias y controversias entre los empleados públicos y el Estado, que se dirimen actualmente en los tribunales Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, así como en los tribunales de trabajo.

Con la creación de la jurisdicción de empleo público, se descargaría de los tribunales contenciosos y de los tribunales de trabajo, el conocimiento de toda esta gama de conflictos, contribuyendo con la disminución del gran problema que presenta en la actualidad la morosidad judicial.

El presente proyecto de ley incluye un régimen de impugnación de actos, decisiones y resoluciones administrativas en la relación empleo público mediante una instancia de alzada administrativa, que una vez, agotada la vía administrativa, introduce en la vía judicial un procedimiento moderno, sobre la base de la oralidad, los recursos, y los plazos con participación de la Procuraduría General de la República como trámite obligatorio.

Asimismo, se solventa otra laguna descollante en la relación empleo público, cual es la posibilidad de negociar las controversias y conflictos de empleo público por la vía de la conciliación y del arbitraje en sede administrativa y privada, siguiendo los procedimientos y reglas de la Ley sobre Resolución Alterna de Conflictos.

Con el propósito de aportar al desarrollo integral de nuestra sociedad, sometemos a consideración el presente proyecto de ley que normará las relaciones laborales del empleado público.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:

LEY DE EMPLEO PÚBLICO

TÍTULO I

De los principios y disposiciones generales

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 1°—**Relaciones entre la Administración Pública y sus servidores.**

1. La presente Ley es de orden público y junto con su Reglamento constituyen la regulación jurídica fundamental que rige las relaciones de empleo entre la Administración Pública y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración.
2. Sus disposiciones se interpretan e integran según el sistema de fuentes propio del ordenamiento jurídico administrativo, siguiendo los principios contenidos en los artículos 6 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública. Como fuente supletoria se utilizará el Código de Trabajo.

Artículo 2°—**Principios esenciales.** Los principios esenciales que informan esta Ley en particular y el Régimen de Empleo Público en general son:

1.
 - a) Satisfacción primordial del interés público.
 - b) Eficiencia en el desempeño de la función, con acato riguroso del principio de legalidad y de los principios generales de las relaciones de empleo público.
 - c) Estabilidad en el régimen de los servidores nombrados con fundamento en su idoneidad comprobada mediante procedimientos concursales que garanticen la plena vigencia del principio de igualdad, salvo las excepciones contempladas en la Ley.
 - d) Concursabilidad periódica de las jefaturas, cada cinco años.
 - e) Respeto a la autoridad jerárquica, sometida a la Ley.
 - f) Carrera administrativa con fundamento en el sistema de méritos y desempeño de los servidores.
 - g) Potestad de la Administración, en su condición de patrono único y de conformidad con las necesidades del servicio, y de acuerdo con las disposiciones y principios de esta Ley, para determinar la reubicación de sus servidores tanto al interior como entre los órganos y entes públicos regulados por esta Ley, en estricto apego a los derechos constitucionales y legales de los servidores.
2. El servidor público deberá desempeñar sus funciones de modo que satisfagan primordialmente el interés público, de acuerdo con las disposiciones correspondientes de la Ley General de la Administración Pública.
3. El interés público prevalecerá sobre el interés de la Administración Pública cuando pueda estar en conflicto.
4. En la apreciación del interés público se tendrá en cuenta, en primer lugar, los valores de seguridad jurídica para la comunidad y el individuo, a los que puede no anteponerse en ningún caso, la mera conveniencia.
5. El servidor público será un servidor de los administrados en general y en particular de cada individuo o administrado que con él se relacione en virtud de la función pública que desempeña; cada administrado, individuo o usuario, deberá ser considerado en el caso concreto como representante de la colectividad de que el servidor depende y por cuyos intereses debe velar.
6. Sin perjuicio de lo que otras leyes establezcan para el servidor, considérase, en especial, irregular desempeño de su función, todo acto, hecho u omisión que por su culpa o negligencia ocasione trabas u obstáculos injustificados o arbitrarios a los administrados.

Artículo 3°—**Quiénes son servidores de la Administración Pública.**

1. A los efectos de la presente Ley, es servidor sujeto al Régimen de Empleo Público, la persona física que presta sus servicios a la Administración Pública o a nombre y por cuenta de esta, como parte de su organización y en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva.
2. Los términos servidor público, empleado público, encargado de servicio público, agente público y demás similares, se consideran equivalentes, y el régimen de sus relaciones con la Administración es el mismo para todos.

Artículo 4°—**Exclusión del ámbito de aplicación de la Ley.** Salvo que exista expresa disposición legal en contrario, quedan excluidos de la aplicación de esta Ley:

1.
 - a) Los miembros de los Supremos Poderes y los viceministros.
 - b) El secretario del Consejo de Gobierno.
 - c) Los miembros de los tribunales administrativos.
2. El contralor general y el subcontralor general de la República, el procurador general y el procurador general adjunto de la República, y el defensor y el defensor adjunto de los habitantes.
3. Los servidores del Poder Judicial, de la Asamblea Legislativa, del Tribunal Supremo de Elecciones, de las instituciones de educación superior del Estado, de las instituciones autónomas que al momento de entrar en vigencia la presente Ley estuvieren excluidas del Régimen de Servicio Civil y de las municipalidades.
4. Los miembros de las juntas directivas de las instituciones autónomas, órganos desconcentrados, órganos colegiados, entes públicos no estatales, y de las empresas del Estado, así como sus presidentes ejecutivos, directores ejecutivos y los gerentes generales o equivalentes.
5.
 - a) Los servidores de elección popular.
 - b) Los servidores ad honorem y los practicantes, aprendices o meritorios.
 - c) Las personas que prestan servicio social obligatorio.
 - d) Las personas que prestan servicios ocasionales o técnicos en virtud de contratos especiales, o por concepto de servicios profesionales temporales, o por otros trabajos que realizan sin subordinación jerárquica, siempre y cuando no cumplan labores permanentes y ordinarias de la Institución, o que se trate de servicios o trabajos que aunque sean ordinarios o permanentes, su ejecución es por periodos de conclusión previsible.
6. Los servidores de aquellas empresas o servicios económicos del Estado que no gozan de prerrogativas exorbitantes ni incurrir en gastos con cargos a presupuestos públicos. Sin embargo, se aplicarán a ellos los principios generales establecidos por la presente Ley en materia de empleo público, así como las disposiciones legales o reglamentarias de derecho público que resulten necesarias para garantizar la legalidad y corrección administrativas, conforme lo determine por decreto el Poder Ejecutivo.

Artículo 5°—**Servidores públicos de libre nombramiento y remoción.** Se consideran servidores públicos de libre nombramiento y remoción:

- a) Los servidores de confianza de la presidencia de la República.
- b) Los servidores de cargos de confianza y fuera de jerarquía que integran los niveles superiores de los órganos y entes públicos sometidos a esta Ley.
- c) Las personas pagadas por servicios o fondos especiales de la relación de puestos del presupuesto respectivo, contratados para obra o servicio determinado.
- d) Los demás que determine la Ley.

Artículo 6°—**Cargos de confianza y fuera de jerarquía.**

1. Únicamente se considerarán servidores de confianza y fuera de jerarquía, los asesores, asistentes ejecutivos, secretarías y choferes de los ministros, viceministros, contralor general y subcontralor general de la República, procurador y procurador adjunto de la República, defensor y defensor adjunto de los habitantes, presidentes y directores ejecutivos, gerentes generales o equivalentes, así como los secretarios de las juntas directivas.
2. En cada uno de los ministerios, órganos y entes públicos sujetos a esta Ley se podrán nombrar los servidores de confianza que se consideren necesarios para el buen desempeño institucional.
3. Los nombramientos en cargos de confianza y fuera de jerarquía solo serán válidos si los candidatos reúnen los requisitos establecidos para el puesto.
4. La apertura de plazas para cargos de confianza y fuera de jerarquía deberá ser autorizada por la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Empleo Público y su Régimen salarial se establecerá de conformidad con lo dispuesto por el artículo 40, párrafo 2.

Artículo 7°—Período de prueba.

1. El servidor que esté en período de prueba, como condición de ingreso al Régimen de Empleo Público, no gozará de la garantía de estabilidad que cubre a quienes están nombrados en propiedad.
2. El servidor que ocupe un puesto de propiedad dentro del Régimen de Empleo Público y sea nombrado en cualquier otro cargo dentro del mismo régimen, deberá cumplir con un período de prueba específico para el nuevo cargo, pero mantendrá su estabilidad en el puesto anterior, incluyendo la localización geográfica, rango y remuneración.
3. Los períodos de prueba se fijarán de dos a tres meses, pero el de ingreso al régimen será siempre de seis meses.

Artículo 8°—Nombramientos interinos.

1. Solo podrán ser nombrados interinos quienes sustituyan a servidores en propiedad que se encuentren con permiso o licencia, o aquellos a quienes se designe para suplir plazas permanentes, mientras se completan los requisitos de ley para el nombramiento.
2. En todos los casos, los interinos deberán ser nombrados de las listas generales de elegibles que para el puesto respectivo establezcan la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Empleo Público, o los órganos y entes públicos respectivos. En caso de inopia, podrá acudir a la lista de elegibles de la categoría inmediata anterior.
3. El nombramiento interino en una plaza vacante no podrá exceder de seis meses, que podrá prorrogarse por una única vez por un plazo igual. Un mes antes de vencer ese plazo, deberá procederse al nombramiento en propiedad, de conformidad con las reglas establecidas para este efecto. En caso de no hacerse así, la plaza no podrá ser utilizada por el resto del ejercicio presupuestario y deberá ser suprimida en el presupuesto o enmienda presupuestaria inmediata siguiente. Será absolutamente nulo el nombramiento interino hecho en contravención con esta disposición.
4. En el caso de sustitución de servidores con permiso o licencia legal, el nombramiento interino se sujetará al plazo que rige el permiso o la licencia del sustituto.
5. El interinato no crea derecho alguno a la estabilidad, pero sí a los demás derechos laborales que constitucional, o legalmente le puedan ser reconocidos.
6. Los nombramientos de servidores interinos solo serán válidos si los candidatos reúnen los requisitos establecidos para el puesto.

Artículo 9°—Servidores regidos por estatutos especiales. Los servidores regidos por estatutos especiales aprobados por ley, continuarán rigiéndose por dichos estatutos, sin perjuicio de la aplicación de los principios generales establecidos por la presente Ley en materia de empleo público, así como por las normas referentes a asuntos no contemplados en sus respectivos estatutos.

TÍTULO II**Del Régimen General de Empleo Público****CAPÍTULO I****Del ingreso al régimen**

Artículo 10.—Requisitos. Para ingresar al Régimen de Empleo Público se requiere:

- a) Ser costarricense, salvo casos muy calificados por inopia de nacionales conforme lo determine el Reglamento a esta Ley.
- b) Poseer aptitud moral, psíquica y física para el desempeño del cargo.
- c) Rendir el juramento constitucional.
- d) Satisfacer los requisitos que establece el manual descriptivo para el puesto que se trate.
- e) Demostrar idoneidad mediante las pruebas, exámenes, concursos u opiniones que correspondan.
- f) Ser escogido de la nómina enviada por la oficina o unidad de personal competente.
- g) No estar ligado por parentesco por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado inclusive, con el jefe o subjefe de la oficina o unidad de personal, o con el jerarca del órgano o ente público en donde esté ubicada la plaza.
- h) Aprobar satisfactoriamente el período de prueba.
- i) Cumplir cualquier otro requisito que establezcan las leyes y los reglamentos.

CAPÍTULO II**De los derechos, deberes y prohibiciones**

Artículo 11.—Derechos de los servidores públicos. Son derechos de los servidores públicos:

- a) Estabilidad en su relación de empleo público, salvo que sean cesados con responsabilidad para la Administración por reducción forzosa de servicios, por falta absoluta de fondos o cuando ello se necesite para lograr una mejor eficiencia u organización, que no podrá ser menor al equivalente al cincuenta por ciento (50%) de los servidores públicos, o cuando sean removidos de sus cargos sin responsabilidad para la Administración por haber incurrido en alguna de las causales de despido enumeradas en la legislación vigente.
- b) Carrera administrativa con base en el sistema de méritos, idoneidad y desempeño, que les permita ser considerados para ascensos, promociones y reubicaciones, así como para el goce de los incentivos a la eficiencia.

- c) Acceso a las facilidades de capacitación y adiestramiento existentes, de conformidad con sus méritos, evaluación del desempeño y necesidades del servicio.
- d) Participación activa en la mejor organización de las labores públicas, mediante los mecanismos previstos por el ordenamiento jurídico.
- e) Pago total de las prestaciones legales, calculadas de conformidad con las reglas establecidas en el Código de Trabajo y en la presente Ley.
- f) Los servidores despedidos con responsabilidad para la Administración no tendrán prohibición alguna para prestar de nuevo sus servicios en la Administración Pública, siempre que cumplan con los requisitos de ingreso establecidos en la legislación vigente, pero en todo caso y para efectos de eventuales nuevos pagos por concepto de prestaciones, se les contabilizará solo el tiempo servido en su nueva relación de empleo público.
- g) Los servidores que hayan sido separados de su cargo sin motivo justificado o sin el cumplimiento de los procedimientos que señala la legislación vigente, tendrán derecho a ser reinstalados en los cargos que ocupaban y conservarán sus derechos adquiridos, como si no hubieran sido separados del cargo. Los servidores podrán renunciar, en ejecución del fallo, a la reinstalación, a cambio de la percepción inmediata del importe de las prestaciones legales que les puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, también de los salarios que habrían percibido desde la terminación de su relación de empleo, hasta el momento en que quede firme la sentencia.
- h) Vacaciones anuales de quince días hábiles durante el primer lustro de servicios; veinte en el segundo y veintiséis en los años siguientes de servicio. Estos servicios pueden ser no consecutivos, siempre que se realicen en la Administración Pública.
 - i) Disfrute de un aguinaldo, según la legislación respectiva.
 - j) Licencias con goce de salario o sin él, conforme a la Ley.
- k) Pago del tiempo correspondiente a la jornada extraordinaria de conformidad con la legislación laboral. Se considerará extraordinario el trabajo adicional que se realice en giras fuera del órgano o ente público correspondiente. Cuando no exista presupuesto para el pago, los jefes podrán compensar a los servidores con el otorgamiento de un tiempo libre equivalente, dentro de su jornada ordinaria, previa anuencia del servidor. Los servidores no estarán obligados a laborar más de doce horas diarias, excepto cuando la situación se considere imprevisible, ocasional o de fuerza mayor.
 - l) Pago de los gastos en que incurran, derivados del desempeño de su cargo tales como transporte, alimentación, hospedaje y cualesquiera otros indispensables para realizar las labores encomendadas.
- m) Jubilación con pensión en las condiciones establecidas en la legislación respectiva.
- n) Los demás que establezca la legislación vigente.

Artículo 12.—Deberes de los servidores públicos. Son deberes de los servidores públicos:

- a) Acatar la Constitución Política y el Ordenamiento Jurídico de la República.
- b) Cumplir con las obligaciones inherentes a sus puestos.
- c) Ejercer en forma correcta y eficiente las labores públicas encomendadas, ordinarias y extraordinarias, compatibles con sus aptitudes y conocimientos y cumpliendo todas las obligaciones legales y éticas inherentes a sus puestos.
- d) Demostrar capacidad, interés, diligencia y puntualidad en el desempeño de sus funciones.
- e) Cumplir el deber de obediencia, de conformidad con las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública.
- f) Guardar en sus relaciones con el público la atención, cortesía, respeto y consideración debidas. Tal deber es extensivo a sus relaciones con los demás servidores públicos.
- g) Mantener la discreción y reserva necesarias sobre los asuntos relacionados con su trabajo o de los que tenga conocimiento con ocasión de este.
- h) Velar por la conservación y debido uso de los equipos, materiales, bienes y recursos públicos confiados a su responsabilidad y cuidado, o que se les facilitan para el desarrollo de sus labores.
- i) Los demás que establezca la legislación vigente.

Artículo 13.—Prohibiciones de los servidores públicos.

1. Está prohibido a los servidores públicos:
 - a) Realizar en su centro de trabajo o con ocasión de la prestación de sus labores, actividades político partidarias que violen las normas que establece el Código Electoral.
 - b) Hacer abandono injustificado de sus cargos. Para tal efecto, se entenderá también como abandono del cargo, la ocupación del tiempo, dentro de las horas de trabajo, para atender asuntos ajenos a las labores encomendadas.
 - c) Desempeñar más de un cargo público remunerado dentro de la Administración Pública, salvo que corresponda a puestos distintos, que no exista superposición horaria y que entre todos no sobrepasen la jornada ordinaria, todo ello sin perjuicio de lo que establezca específicamente la legislación vigente.
 - d) Recibir o solicitar gratificaciones o dádivas de cualquier naturaleza, en razón de las funciones públicas que realicen o que se deriven o relacionen con dicha condición.

- e) Ejercer abusivamente sus cargos, arrogarse atribuciones que no les correspondan, aprovecharse indebidamente de las funciones públicas que desempeñen, o invocar su condición de servidores públicos para obtener ventajas de cualquier índole, para sí mismos o para terceros.
 - f) Utilizar equipos, bienes, materiales, recursos o servicios de la Administración Pública para objeto distinto de aquel al que están destinados, o para fines distintos a la realización de sus labores.
 - g) Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o cualquier otra condición análoga.
 - h) Los demás que disponga la legislación vigente.
2. La infracción a estas prohibiciones será considerada como falta grave a los deberes de la relación de empleo público.

Artículo 14.—Sistema de promociones.

- Las oficinas o unidades de personal de los órganos y entes públicos, de conformidad con los lineamientos que establezca el Consejo Nacional de Empleo Público, desarrollarán y administrarán un sistema de promociones para el desarrollo de los recursos humanos, basado en los méritos y en el desempeño demostrados por los servidores.
2. Se considerará como promoción todo movimiento que represente un cambio positivo en las condiciones de empleo del servidor, un mayor ingreso o cualquier otro reconocimiento análogo.

Artículo 15.—Concursabilidad y características de las jefaturas.

1. Todo puesto que de cualquier forma conlleve condición de jefatura deberá ser llenado mediante procedimientos concursales de oposición.
2. Tales procedimientos deberán realizarse regularmente por períodos no mayores de cinco años ni mayores de dos años; deberán garantizar la más amplia divulgación y los principios de igualdad que informan el régimen, aunque en ellos tendrán prioridad, en condiciones de igualdad, los servidores acogidos al régimen en los términos establecidos en esta Ley.
3. Durante el desempeño de una jefatura, los servidores designados mantendrán la propiedad del puesto que tenían antes de dicha designación y su estabilidad en el Régimen se entenderá solo en lo referente a su clase original, incluyendo localización geográfica, rango y remuneración, por lo que una vez que cesen en el ejercicio de la jefatura, volverán a desempeñar las funciones de su puesto en propiedad.
4. Por el ejercicio de la jefatura se devengará una suma adicional, conforme al sistema de valoración de las jefaturas que por decreto disponga el Poder Ejecutivo.

Artículo 16.—Ascensos.

1. Se considerará como ascenso el paso de los servidores de un puesto a otro de categoría superior en la misma serie o de serie diferente dentro del Régimen de Empleo Público, siempre que posean los requisitos que establece el correspondiente manual descriptivo.
2. Los servidores que ocupen puestos en propiedad, y que eventualmente sean nombrados para desempeñar un cargo de confianza o fuera de jerarquía excluido del régimen, o que disfruten de una licencia, mantendrán su estabilidad solo en lo referente a clase original, incluyendo localización geográfica, rango y remuneración.

Artículo 17.—Requisito para el ascenso.

1. Los ascensos se tramitarán en procedimientos concursales de oposición, que deberán garantizar la más amplia divulgación y la observancia de los principios de igualdad que informan el Régimen de Empleo Público.
2. Para que los servidores puedan ser ascendidos, será necesario que en sus dos últimas calificaciones de desempeño hayan sido evaluados con una de las dos más altas calificaciones aplicables.

CAPÍTULO III

De la evaluación de desempeño

Artículo 18.—Objetivos básicos.

1. La evaluación del desempeño de los servidores públicos es un instrumento para recopilar información y tomar decisiones sobre su contribución en la consecución de los objetivos del órgano o ente público al que prestan sus servicios, facilitar su vinculación con el trabajo de grupo y estimar su potencialidad para asumir otras funciones. Para garantizar su eficacia en el logro de una mayor productividad de los servidores públicos, la evaluación deberá realizarse observando los principios de sistematicidad, imparcialidad y objetividad.
2. La Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Empleo Público, en coordinación con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, establecerá y revisará periódicamente los indicadores necesarios para la evaluación del desempeño.

Artículo 19.—Competencia y recursos. La evaluación del desempeño estará a cargo del superior jerárquico, sin perjuicio de otros medios que se dispongan y tendrá los recursos de revocatoria y apelación.

Artículo 20.—Publicidad. El resultado de las evaluaciones se ordenará alfabéticamente en listas que contendrán el nombre y apellidos de los servidores, así como las calificaciones obtenidas por cada uno de ellos.

En las oficinas o despachos de los órganos y entes públicos se colocarán, en lugares visibles al público, las listas que correspondan a los servidores que allí laboran.

Artículo 21.—Evaluación del período de prueba.

1. La evaluación del período de prueba se practicará antes de su conclusión y se aplicará a todas las personas que ingresan al Régimen de Empleo Público, así como a los servidores que sean nombrados en cualquier otro cargo del régimen, como una extensión del proceso de selección para determinar la suficiencia o insuficiencia del desempeño de los candidatos.
2. El solo transcurso del período de prueba no implica su aprobación.

Artículo 22.—Calificación deficiente del servidor. Los servidores públicos solo podrán ser removidos de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 del Código de Trabajo, 47 y 48 de esta Ley, o en actos que impliquen infracción grave a la presente Ley, sus reglamentos, o los reglamentos interiores de trabajo respectivos. La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle del Reglamento de esta Ley y los reglamentos interiores de trabajo. Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder al servidor todos los derechos que esta ley concede, excepto los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

- a) El ministro someterá por escrito a conocimiento del Consejo Nacional de Empleo Público su decisión de despedir al trabajador con expresión de las razones legales y hechos en que se funda.
- b) El Consejo Nacional de Empleo Público hará conocer al servidor la gestión de despido y le dará un plazo improrrogable de diez días, contados a partir de la fecha en que reciba la notificación, a fin de que exponga los motivos que tenga para oponerse a su despido, junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo.
- c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedido en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por el Consejo Nacional de Empleo Público o haber estado impedido por justa causa para oponerse.
- d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado o funcionario implican responsabilidad penal para él o cuando sea necesario para el buen éxito de la investigación que determina el inciso siguiente o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el ministro podrá decretar en su nota inicial, la suspensión provisional del interesado en el ejercicio del cargo, informándolo al Consejo Nacional de Empleo Público. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado o funcionario, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia de arresto. En caso de que el resultado de la investigación fuere favorable para el empleado o funcionario, se le pagará el sueldo correspondiente al período de suspensión, en cuanto al tiempo que haya sufrido arresto o prisión por causas ajenas al trabajo.
- e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, el Consejo Nacional de Empleo Público, levantará la información que proceda, a cuyo efecto podrá dictar el secreto de la misma; dará intervención a ambas partes, evacuará las pruebas que se hayan ofrecido y las demás que juzgue necesario ordenar, en un plazo improrrogable de quince días, vencidos los cuales enviará el expediente al Tribunal de Servicio Civil, que dictará el fallo del caso. A ese efecto, si el Tribunal lo estima necesario, podrá mandar ampliar la investigación, recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso por resolver.

CAPÍTULO IV

De la reubicación de plazas

Artículo 23.—Requisitos y procedimiento. Para el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, así como para lograr la mayor eficiencia de la Administración Pública en el cumplimiento de sus cometidos, las plazas vacantes y ocupadas, podrán ser reubicadas en oficinas o dependencias de otros órganos o entes públicos cubiertos por el Régimen de Empleo Público.

La reubicación de plazas deberá ser aprobada por la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Servicio Público, como requisito de validez y eficacia. A esos efectos los jefarcas correspondientes remitirán a dicha Secretaría una solicitud en la cual fundamentarán con detalle las razones que sustentan el programa de reubicación de su interés.

Artículo 24.—Alcances de la reubicación.

1. La reubicación de una plaza implicará para su ocupante la obligación de trasladarse a laborar al órgano o ente público adonde se trasladó la plaza.
2. La reubicación no implica cambio de categoría y solo podrá acordarse para el ejercicio de funciones previamente establecidas, compatibles con la categoría de la plaza que ocupa el servidor y que, en todo caso, no le ocasionen perjuicio grave.
3. Contra la resolución del jefarca cabrá recurso de reconsideración, para efectos de agotar la vía administrativa, como requisito previo a la judicial.

Artículo 25.—**Reubicaciones fuera de la zona.**

1. Solo podrá disponerse la reubicación de servidores que se encuentren en propiedad, fuera de la zona o región en que está nombrado, si aquellos otorgan su consentimiento o si las plazas están sujetas al Régimen de disponibilidad geográfica.
2. Serán absolutamente nulas las reubicaciones hechas en contravención de lo anterior.

Artículo 26.—**Reubicación en casos de urgencia o emergencia.**

En casos de urgencia o emergencia, la Administración podrá acordar la reubicación de los servidores que requiera para atenderla, sin ulterior trámite o aprobación. Esta medida solo podrá hacerse efectiva durante el plazo que dure la declaratoria oficial de emergencia. Una vez concluido este plazo, los servidores deberán volver a sus puestos originales, y conservarán todos los derechos y beneficios que gozaban en su ejercicio.

Artículo 27.—**Reubicación por riesgos del trabajo o equivalentes.** Cuando las condiciones del servicio provoquen daños a la salud de los servidores, de tal forma que los inhabiliten para seguir ejerciendo sus labores, la Administración deberá reubicarlos bajo el procedimiento que establece este capítulo, de manera que los servidores no pierdan su condición de tales y mantengan los derechos que gozan, siempre y cuando el riesgo se haya producido después de su ingreso al puesto.

CAPÍTULO VI

De la disponibilidad horaria, geográfica, voluntaria y obligatoria

Artículo 28.—**Establecimiento de un Régimen de disponibilidad.**

1. La Administración establecerá un Régimen de disponibilidad de los servidores públicos, con el objeto de lograr una mayor eficiencia en la consecución de sus cometidos.
2. La disponibilidad podrá ser horaria o geográfica, voluntaria u obligatoria.

Artículo 29.—**Disponibilidad horaria.** Es la condición establecida por la Administración para aquellos puestos o clases de puestos cuyos ocupantes deben mantener un estado de alerta en horas y días fuera de jornada ordinaria de trabajo, para concurrir a laborar cuando se requiera.

Artículo 30.—**Disponibilidad geográfica.** Es la condición establecida por la Administración para aquellos puestos o clases de puestos cuyos ocupantes deben trasladar su centro de trabajo de manera permanente o por rotación periódica a una o más zonas o regiones geográficas. En tal virtud, a partir de la vigencia de la reubicación, los servidores devengarán una remuneración adicional por zonaje, en los términos del reglamento correspondiente.

Artículo 31.—**Disponibilidad geográfica voluntaria.** Todo servidor podrá optar por acogerse al Régimen de disponibilidad geográfica, la cual será remunerada en los términos que disponga el reglamento respectivo.

Artículo 32.—**Disponibilidad obligatoria.**

1. Cuando los órganos o entes públicos sean sometidos a los procesos establecidos en el artículo 192 constitucional, el personal correspondiente pasará, hasta por un año, a un régimen de disponibilidad obligatoria, durante el cual la Administración podrá reubicarlos en alguna otra dependencia sometida al Régimen de Empleo Público.
2. Durante su permanencia en el Régimen de disponibilidad obligatoria, los servidores continuarán devengando su remuneración vigente y no perderán su condición de funcionarios públicos.
3. Transcurrido el plazo señalado en el inciso 1) anterior sin que se hubiere producido la reubicación, se procederá al despido de los servidores, con responsabilidad para la Administración.

Artículo 33.—**Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la disponibilidad.** El incumplimiento por parte del servidor de las obligaciones impuestas por el Régimen de disponibilidad se sancionará como falta grave.

CAPÍTULO VII

De la jornada laboral

Artículo 34.—**Duración de la jornada.**

1. La jornada ordinaria de trabajo será semanal. Dicha jornada no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.
2. Cuando las necesidades del servicio lo requieran ineludiblemente, los servidores deberán laborar jornada extraordinaria, la que se contará solo cuando exceda los límites de la jornada semanal correspondiente.
3. Únicamente los servidores obligados a cumplir con los controles de asistencia existentes tendrán derecho al pago de la jornada extraordinaria.

Artículo 35.—**Jornada extraordinaria.**

1. La jornada extraordinaria deberá justificarse de conformidad con las necesidades y naturaleza del servicio y no podrá tener carácter permanente. La jornada extraordinaria unida a la ordinaria no deberá sobrepasar de sesenta y dos horas semanales.
2. En casos excepcionales o de inopia comprobada, se podrán establecer jornadas de trabajo que superen las doce horas diarias.

CAPÍTULO VIII

Del salario y otras remuneraciones

Artículo 36.—**Principio de igualdad salarial.** Para su remuneración, los puestos de la Administración Pública se valorarán de acuerdo con el principio constitucional que establece que a igual trabajo, en igualdad de condiciones, debe corresponder igual salario, sin perjuicio de que, individualmente, los servidores puedan percibir las remuneraciones adicionales e incentivos previstos en esta Ley.

Artículo 37.—**Propósitos del sistema de remuneraciones.** El sistema de remuneraciones de la Administración Pública tendrá los siguientes propósitos básicos:

- a) Procurar la equidad y justicia en las remuneraciones de los servidores.
- b) Premiar la eficiencia, calidad, productividad y el mérito de los servidores.
- c) Establecer un sistema de valoración técnico, que considere las condiciones de mercado, el valor relativo de los puestos, la estructura ocupacional de las instituciones, las condiciones económicas del país, las diferencias de oferta y demanda en las ocupaciones y en general todos los demás factores que orienten el proceso a la equidad, justicia, eficiencia, calidad, productividad y mérito de los servidores.

Artículo 38.—**Escala de salarios.**

1. Los salarios del Régimen de Empleo Público se ubicarán en una escala de salarios común.
2. La remuneración de los miembros de los Supremos Poderes será fijada en el Presupuesto Ordinario de la República, conforme a la legislación vigente y la de los presidentes ejecutivos y otros servidores públicos pertenecientes a la clase gerencial, lo mismo que la de los cargos de confianza o fuera de jerarquía, según que disponga el Consejo Nacional de Empleo Público, sin que en ningún caso proceda el pago de jornada extraordinaria.

Artículo 39.—**Sobresueldos.**

1. Cualquier pago diferente del salario base hecho a los servidores se considerará como sobresueldo y estará sometido a las limitaciones y principios establecidos en esta Ley.
2. Los sobresueldos se entenderán siempre de carácter excepcional y otorgados solo mientras persistan las condiciones o circunstancias bajo las cuales se acordaron, por lo que su percepción no constituirá ningún derecho adquirido.
3. Solo por ley podrán determinarse puestos sujetos a prohibición obligatoria, así como los respectivos porcentajes sobre el salario base a reconocer por tal concepto.
4. Las facilidades que se otorguen a los servidores para el cumplimiento de sus funciones, tales como uso de vehículos bajo cualquier modalidad, habitación y otras análogas, se consideran sometidas a las regulaciones de la presente Ley y otorgadas solo mientras persistan las condiciones o circunstancias bajo las cuales se acordaron, por lo que su percepción no constituirá salario en especie ni derecho adquirido alguno.
5. Las jefaturas tendrán su propio sistema de valoración y su pago lo devengarán los titulares que las hubieren obtenido en procedimientos concursales, solo mientras se desempeñen en el cargo.
6. Los miembros de los Supremos Poderes no devengarán ninguna suma alguna por concepto de sobresueldos, cualquiera que sea su naturaleza. Igual condición tendrán los demás servidores a que se refieren los numerales 1, 2, 4 y 5 del artículo 4 de esta Ley. En todos esos casos, su salario estará constituido por una sola suma, única e indivisible, estarán sujetos a lo dispuesto en el numeral 4 de este artículo, salvo en lo que se refiere a los miembros de las juntas directivas que devengarán las dietas que determina la ley con exclusión de los presidentes ejecutivos.

Artículo 40.—**Sistema de clasificación de puestos y clases.** La Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Empleo Público, en coordinación con las oficinas o unidades de personal de los órganos y entes públicos sujetos a este Régimen, establecerá un sistema de clasificación de puestos y clases, el cual analizará, evaluará y ordenará en forma sistemática los diferentes puestos, conforme a los grados de dificultad, responsabilidad, estudios requeridos, experiencia, habilidades y cualesquiera otros factores que identifiquen claramente la naturaleza del trabajo y nivel del cargo de los servidores públicos, de acuerdo con la jerarquía que al respecto prevalezca en el sistema de análisis ocupacional y valoración de cargos.

CAPÍTULO IX

Del sistema de incentivos a la eficiencia

Artículo 41.—**Reconocimiento de la eficiencia en el desempeño.**

1. La Administración Pública reconocerá la eficiencia en el desempeño de los servidores públicos, bajo la forma de incentivos económicos o de otra naturaleza, tales como pasantías, reconocimientos públicos en los medios de comunicación colectiva o reconocimientos escritos.
2. El Reglamento a esta Ley establecerá los mecanismos necesarios para reconocer la eficiencia en el desempeño de los servidores públicos y cada órgano o ente público, mediante sus propias

reglamentaciones, ajustará la aplicación particular de tales disposiciones, sin que puedan modificar sus regulaciones hasta transcurrido un año desde que estas o su última reforma, hubieren entrado en vigencia.

- Los incentivos a la eficiencia, ya sean de carácter económico o de otra naturaleza, se podrán asignar en forma individual y por oficinas o dependencias, pero en ningún caso serán extensivos a más de un veinte por ciento (20%) del personal del órgano o ente público de que se trate.

Artículo 42.— Requisitos.

- Para tener derecho a la percepción de estos incentivos, será indispensable que los servidores, individualmente considerados, hayan sido clasificados con la mayor calificación existente en su evaluación del desempeño.
- Los incentivos otorgados de conformidad con las presentes regulaciones no generarán derechos adquiridos para el servidor.

Artículo 43.— **Financiamiento.** Para financiar los incentivos económicos a la eficiencia, cada órgano o ente público podrá asignar hasta el uno por ciento (1%) del total de gastos de su planilla anual.

CAPÍTULO X

De las licencias

Artículo 44.— Denominación y plazo.

- Se denomina licencia la autorización para que un servidor se separe temporalmente de su puesto dentro del Régimen de Empleo Público, sin ruptura de la respectiva relación.
- Las licencias podrán ser con goce total o parcial de salario, sin goce de salario o descontadas del monto de horas extraordinarias acumuladas.
- Para el conferimiento de toda licencia se deberán tener en cuenta la eficiencia y méritos del servidor solicitante y las necesidades del servicio público.
- Toda licencia se extenderá por un plazo determinado y el servidor no podrá reintegrarse al servicio antes del cumplimiento del plazo establecido, salvo que por razones de evidente necesidad o urgencia, la Administración disponga lo contrario.
- Los servidores que fueren electos o designados como miembros de los Supremos Poderes gozarán de pleno derecho de licencia sin goce de salario, durante el desempeño del cargo.
- Las licencias que se originen en la reubicación de servidores, se regularán por las normas relativas a esa materia.
- Los demás aspectos concernientes a las licencias se regirán, en lo conducente, por la Ley de licencias para adiestramiento de servidores públicos, N° 1810, y sus reformas.

CAPÍTULO XI

De la capacitación

Artículo 45.— **Desarrollo de un cuerpo de servidores idóneos.** La Administración procurará el desarrollo de un cuerpo de servidores públicos idóneos, por medio de programas dirigidos a perfeccionar y aumentar sus conocimientos y destrezas, habilidades y aptitudes personales y éticas, para el más eficiente y eficaz desempeño de los puestos del Régimen de Empleo Público.

Artículo 46.— La capacitación es un deber.

- La capacitación es un deber de los servidores públicos y, a tal efecto, los órganos y entes públicos establecerán los procedimientos, requisitos y prioridades que garanticen el mejor aprovechamiento de las facilidades disponibles.
- Los órganos y entidades públicos, en coordinación con la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Empleo Público, establecerán planes de capacitación para sus servidores y conforme a estos, adoptarán las medidas concretas pertinentes.

CAPÍTULO XII

De la salida del Régimen de Empleo Público

Artículo 47.— **Pérdida de la condición de servidor público.** Los servidores sujetos al Régimen de Empleo Público perderán esa condición por renuncia, jubilación, cumplimiento del plazo para el cual fueron nombrados, cesación dentro del período de prueba, nulidad del nombramiento, invalidez total o permanente, muerte y despido justificado, con o sin responsabilidad de la Administración.

Artículo 48.— Despido con responsabilidad de la Administración.

- El despido con responsabilidad para la Administración tendrá lugar cuando se origine en la reducción forzosa de servicios por los siguientes motivos:
 - Por falta absoluta de fondos.
 - Cuando se tratare de servidores sujetos al Régimen de disponibilidad obligatoria que al cabo de un año no hubieren sido reubicados en algún otro órgano o entidad pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de esta Ley.
- La reducción forzosa de servicios la acordará el jerarca correspondiente, en forma ejecutoria. El acto que la disponga indicará claramente las razones en que se fundamenta, deberá sustentarse en los estudios elaborados al efecto y se notificará a los servidores directamente afectados, personalmente o en su lugar de trabajo.

- Acordada la reducción forzosa, los servidores afectados podrán impugnar el acto que la dispuso ante el Tribunal Superior de Empleo Público, en un plazo de diez días. La impugnación indicará claramente las razones en que se fundamenta y se acompañará la documentación respectiva. De la impugnación se dará audiencia al órgano o ente público interesado, para que en el plazo de diez días manifieste lo que corresponda. Sin embargo, el Tribunal podrá solicitar información adicional cuando así lo considere y resulte razonable, debiendo fallar siempre en el plazo de un mes a partir del vencimiento de la audiencia anteriormente indicada.

Artículo 49.— Renuncia voluntaria.

- Los órganos y entes públicos podrán pagar a los servidores que estimen conveniente, los extremos previstos en el inciso b) del artículo 11 de esta Ley, cuando estos acepten renunciar a sus puestos para dedicarse a actividades ajenas al Sector Público.
- El Consejo Nacional de Empleo Público podrá acordar programas específicos o generales para la aceptación de renunciaciones voluntarias en los cuales se aumente el monto del pago a que se refiere el inciso b) del artículo 11 de esta Ley.
- Igualmente, el Consejo Nacional de Empleo Público podrá acordar programas específicos o generales para la aceptación de renunciaciones voluntarias en los cuales el servidor recibirá como indemnización única una suma de dinero igual al monto de su salario mensual, deducido el pago de la cuota correspondiente para la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Dicho pago se hará mensualmente hasta por el máximo de un año, a razón de un mes por cada año laborado en la Administración Pública, a partir del retiro efectivo del servidor y a esos efectos la Administración podrá pagar contra la misma partida salarial del presupuesto utilizada regularmente para el pago del servidor.
- Los servidores a que se refiere el párrafo precedente no podrán recibir los pagos dispuestos en el inciso b) del artículo 11 de esta Ley, y una vez hecha efectiva su renuncia, solo se tendrán como servidores públicos en lo referente a los seguros establecidos por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 50.— **Condiciones para la renuncia voluntaria.** Serán elegibles para lo que dispone el artículo anterior, únicamente los servidores nombrados en propiedad, siempre y cuando no hayan recibido con anterioridad prestaciones o indemnizaciones legales, ni hayan sido objeto de despido justificado.

Artículo 51.— Efectos de la renuncia voluntaria.

- Los servidores acogidos a los beneficios que contempla el artículo 50 de la presente Ley no podrán ocupar puesto alguno en los órganos y entidades públicas sino hasta cinco años después de la fecha en que se hizo efectiva su renuncia.
- Si dentro de ese lapso fueren nombrados nuevamente, estarán obligados a reintegrar al Tesorero Público las sumas percibidas por concepto de prestaciones o indemnizaciones legales, deduciendo aquellas que representen el tiempo que permanecieron fuera de labores en la Administración Pública, a razón de un mes por año.
- El tiempo laborado en la Administración Pública, que se tome en cuenta para la cancelación de prestaciones legales conforme lo indicado anteriormente, no se podrá contar para una nueva liquidación por tal concepto.
- El incumplimiento de las presentes disposiciones se considerará falta grave, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2 anterior y de otras responsabilidades legales.

Artículo 52.— Situación de las plazas vacantes por renuncia voluntaria.

- Las plazas que quedan vacantes por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de esta Ley deberán ser eliminadas del presupuesto; los respectivos jerarcas comunicarán a la Autoridad Presupuestaria el detalle de las plazas que eliminen de sus presupuestos y suministrarán la información que esta les solicite para controlar el cumplimiento del presente artículo.
- El Consejo Nacional de Empleo Público podrá acordar programas específicos o generales para la aceptación de renunciaciones voluntarias en los cuales se fijen en términos porcentuales o absolutos, un número de plazas vacantes que pueden ser reutilizadas por los respectivos órganos o entes públicos.

Artículo 53.— **Otras causales de salida del régimen.** Las causales de salida del Régimen de Empleo Público por jubilación, invalidez total o permanente, y por muerte del servidor, así como sus efectos económicos, se regirán por la legislación correspondiente a esas materias.

CAPÍTULO XIII

Del régimen disciplinario

Artículo 54.— Sanciones condiciones y requisitos

- Las faltas en que incurran los servidores públicos, se sancionarán según su trascendencia y gravedad.
- Las sanciones menores son la amonestación oral y la amonestación escrita. Las sanciones mayores son las suspensiones temporales sin goce de salario y el despido sin responsabilidad para la Administración.

Artículo 55.—Amonestación y suspensión temporal.

1. La amonestación oral se aplicará por faltas leves.
2. La amonestación escrita se impondrá cuando los servidores hayan merecido durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones orales, cuando la legislación vigente exige que se haga un apercibimiento escrito antes del despido y en los demás casos que determinen los reglamentos autónomos.
3. La suspensión temporal sin goce de sueldo se impondrá en aquellos casos y en los términos que los reglamentos autónomos determinen por la comisión de faltas de cierta gravedad a los deberes de la relación de empleo público. Dicha suspensión no podrá exceder de un mes. Procederá también en los casos de detención y prisión preventiva, durante todo el tiempo en que una u otra se mantengan.

Artículo 56.—Despido sin responsabilidad para la Administración.

1. El despido sin responsabilidad para la Administración procederá en los siguientes casos:
 - a) Cuando los servidores incurran en las causales que determinan los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo y en la legislación vigente.
 - b) Cuando los servidores infrinjan las prohibiciones establecidas en el artículo 13 de la presente Ley, o incurra en situaciones calificadas por esta como faltas graves.
 - c) Por inhabilitación para el desempeño de cargos públicos, decretada por sentencia firme de la autoridad competente.

Artículo 57.—Competencia para la aplicación de sanciones disciplinarias.

1. Las sanciones de suspensión sin goce de salario y de despido justificado las impondrán los jefes respectivos, previo procedimiento realizado por el órgano director que la legislación y los reglamentos autónomos designen.
2. Las demás sanciones las impondrán las oficinas o unidades de personal, salvo las amonestaciones orales, que también podrán ser impuestas por los jefes o superiores inmediatos del servidor sancionado.

Artículo 58.—Procedimiento.

1. Para imponer sanciones disciplinarias por faltas menores se observará el procedimiento sumario que establece la Ley General de la Administración Pública.
2. Cuando se trate de faltas mayores, se aplicará el procedimiento ordinario contemplado en la referida Ley.
3. Los anteriores procedimientos no podrán exceder de tres y seis meses respectivamente, salvo que el atraso sea imputable a las partes.
4. Durante el desarrollo del procedimiento y si la naturaleza de los hechos o el curso de la investigación lo recomienda, se podrá suspender a los servidores, con goce de salario, hasta por un máximo de tres meses.
5. De toda la sanción que se imponga deberá dejarse constancia en el expediente de los servidores.

CAPÍTULO XIV**De la prescripción****Artículo 59.—Prescripción.**

1. Prescribirán en dos meses:
 - a) Las acciones de los jefes para despedir sin responsabilidad a los servidores, amonestarlos, percibirlos por escrito, o para suspenderlos sin goce de salario. El término regirá a partir de la fecha en que se eleve a su conocimiento el resultado de la investigación realizada por el órgano director.
 - b) Las acciones de los servidores para reclamar contra los despidos realizados sin observar los trámites establecidos en la presente Ley y en la legislación subsidiaria. Dicho término regirá a partir de la fecha en que se notifique la resolución correspondiente, y la prescripción solo se interrumpirá por la presentación de la demanda ante el juzgado competente.
 - c) El ejercicio del derecho a la reinstalación.
2. Prescribirán en un mes: Las acciones de los servidores para reclamar contra las resoluciones o disposición de sus superiores que les causan perjuicio aunque no impliquen el despido. El término correrá a partir de la comunicación del acto que agota la vía administrativa o desde el momento en que exista denegación presunta por silencio administrativo.
3. Prescribirán en tres meses: las otras acciones y derechos provenientes de la presente Ley y su Reglamento, sin perjuicio de otros términos expresamente contemplados en la presente Ley.
4. Prescribirán en diez años: las acciones para pedir la ejecución de las resoluciones de los juzgados o del Tribunal Superior de Empleo Público salvo aquellas que corresponden a lo indicado en el literal a) del inciso 1 de este artículo.

TÍTULO II**Del Sistema Nacional de Empleo Público****CAPÍTULO I****De la creación y objetivos****Artículo 60.—Integración del Sistema.**

1. El Sistema Nacional de Empleo Público está integrado por los órganos y entes públicos regulados por esta Ley.

2. El Sistema comprende todo lo relativo a la estructura ocupacional de las dependencias que lo integran, así como todos los procesos técnicos relacionados con el personal y sus actividades, particularmente los de reclutamiento y selección de personal, análisis ocupacional, clasificación de puestos, administración de sueldos y salarios, establecimiento de incentivos, capacitación, relaciones de servicio, régimen disciplinario, carrera administrativa, planeación y auditoría de recursos humanos, así como el registro y control del personal.

Artículo 61.—Objetivos del Sistema. Son objetivos del Sistema:

- a) Desarrollar una administración de recursos humanos orientada hacia la eficiencia, la efectividad y la mejor calidad de los servicios.
- b) Integrar los esfuerzos para lograr el máximo aprovechamiento de los recursos humanos y financieros.
- c) Inducir un proceso de toma de decisiones ágil y preciso, de manera que satisfaga de la mejor forma el interés público y las necesidades de los usuarios.
- d) Facilitar el flujo de información y el fortalecimiento de la función de los recursos humanos, para satisfacer con calidad y oportunidad las necesidades de servicio que requieren los usuarios.

CAPÍTULO II**Del Consejo Nacional de Empleo Público****Artículo 62.—Creación y funciones.**

1. Créase el Consejo Nacional de Empleo Público, que es un órgano con personería jurídica instrumental cuyas principales funciones serán las siguientes:
 - a) Formular directrices para promover la sistematicidad y eficiencia del Sistema Nacional de Empleo Público, establecer los salarios y demás remuneraciones de los servidores públicos, así como para procurar la correcta aplicación de esta Ley y demás leyes conexas. En materia de remuneraciones el Consejo oírá previamente el criterio de la Autoridad Presupuestaria y de la Comisión sobre Salarios a que se refiere el artículo 94 y deberá disponer las medidas suficientes para que el crecimiento del gasto total por concepto de aquellas, no supere el crecimiento de la economía nacional, de acuerdo con los índices oficiales del Estado.
 - b) Velar y controlar la ejecución de las políticas y directrices relacionadas con el servicio público, una vez que hayan sido aprobadas por el Consejo de Gobierno a propuesta del presidente de la República.
2. Las directrices generales del Consejo Nacional de Empleo Público se publicarán en el Diario Oficial *La Gaceta*. Copia de estas directrices serán remitidas a la Contraloría General de la República y a la Autoridad Presupuestaria, a efecto de que verifiquen su cumplimiento en los respectivos presupuestos, y no podrán aprobarse aquellos instrumentos presupuestarios que las incumplan.

Artículo 63.—Integración y asesoría.

1. El Consejo Nacional de Empleo Público estará integrado por el ministro de la Presidencia, quien lo presidirá, el ministro de Hacienda, el ministro de Planificación Nacional y Política Económica, el ministro de Trabajo y Seguridad Social y el presidente ejecutivo de una institución autónoma, designado por el Consejo de Gobierno. Dichos servidores podrán ser suplidos en sus ausencias temporales por sus respectivos viceministros y en su caso por el gerente general y no devengarán dietas, salario, ni remuneración adicional de ninguna especie.
2. El Consejo contará con la asesoría de la Autoridad Presupuestaria y de la Procuraduría General de la República, con la colaboración especial de la Contraloría General de la República, así como con la del resto de las oficinas y dependencias públicas en general, pudiendo contratar para casos especiales, asesorías, consultorías, así como peritos de la Corte Suprema de Justicia.

CAPÍTULO III**De la Secretaría Ejecutiva****Artículo 64.—Funciones y competencia.**

1. El Consejo Nacional de Empleo Público contará con una Secretaría Ejecutiva, cuyas funciones principales serán las siguientes:
 - a) Preparar la información necesaria para que el Consejo Nacional de Empleo Público adopte las decisiones de su competencia.
 - b) Comprobar el cumplimiento de las directrices y políticas aprobadas en materia de empleo público.
 - c) Efectuar estudios para evaluar y mejorar todo lo relacionado con la estructura organizativa y ocupacional de los órganos y entes públicos, así como sobre los procesos relacionados con el personal y sus actividades, tales como reclutamiento, selección y clasificación, valoración de puestos, establecimiento de incentivos, capacitación, relaciones de servicio, régimen disciplinario, carrera administrativa, planeación y auditoría de recursos humanos, además del registro y control de esos procesos.

- d) Asesorar a las oficinas o unidades de personal de los órganos o entes públicos y desarrollar programas de mejoramiento, coordinación y evaluación de los diferentes procesos relacionados con la administración de los recursos humanos.
 - e) Las demás que le asigne el Consejo Nacional de Empleo Público.
2. Los reglamentos autónomos que se emitan con motivo de esta Ley requerirán la aprobación de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Empleo Público para su validez y eficacia.

Artículo 65.—Del director ejecutivo.

1. La Secretaría Ejecutiva estará a cargo de un director ejecutivo y del personal técnico necesario para el cumplimiento de las funciones a su cargo.
2. El director ejecutivo será nombrado por el Consejo Nacional de Empleo Público por periodos de seis años renovables. Podrá asistir a las sesiones del Consejo con voz pero sin voto. Será un servidor de dedicación exclusiva, con experiencia y conocimientos sobre administración de recursos humanos y deberá tener, al menos, el grado académico de licenciatura.

CAPÍTULO IV

De las oficinas o unidades de personal

Artículo 66.—Competencia.

1. Las oficinas o unidades de personal de los órganos y entes públicos tendrán a su cargo la ejecución de todo lo relacionado con los procesos de la administración de personal y sus actividades, tales como reclutamiento, selección y clasificación, capacitación, relaciones de servicio, régimen disciplinario, carrera administrativa, planeación y auditoría de recursos humanos, además del registro y control de esos procesos, de conformidad con los términos de esta Ley y sus reglamentos, así como con las políticas y directrices del Consejo Nacional de Empleo Público.
2. Los jefes de las oficinas o unidades de personal serán servidores de la Secretaría Ejecutiva de Empleo Público, escogidos por los respectivos jefes de áreas que le suministrará dicha Secretaría. En los casos en que proceda sustituirlos en un órgano o ente público, se trasladarán a prestar servicios a la Secretaría Ejecutiva y el sustituto deberá ser seleccionado como el sustituido.

CAPÍTULO V

De las comisiones consultivas

Artículo 67.—**Objetivos.** Las comisiones consultivas del Régimen de Empleo Público actuarán como instancia de consulta y foro de análisis para la búsqueda de soluciones concertadas a los problemas relacionados con el proceso de administración de recursos humanos, así como para procurar una mayor eficiencia en la consecución de los cometidos de la Administración Pública y contribuir al mejoramiento del servicio público en general y del usuario en particular.

Artículo 68.—Integración y vigencia.

1. En cada uno de los órganos y entes públicos existirá al menos una comisión consultiva, integrada por un representante de cada una de las organizaciones sociales que existan conforme a derecho en el órgano o ente de que se trate, sin que su número exceda de cinco y por un número igual de servidores, designados por el jefe correspondiente.
2. Los nombramientos deberán inscribirse en el expediente que al efecto abrirá la oficina de personal correspondiente y tendrán una vigencia de dos años.

Artículo 69.— Comisión para revaloraciones generales de salarios.

1. Para las revaloraciones generales de los salarios de los servidores cubiertos por el Régimen de Empleo Público, habrá una comisión integrada por el viceministro de Trabajo y Seguridad Social, quien la presidirá, los viceministros de Hacienda y Planificación Nacional y Política Económica, un representante de cada una de las confederaciones sindicales y un representante de los sindicatos o federaciones no confederadas.
2. Los acuerdos a que llegue la comisión, serán puestos en conocimiento del Consejo Nacional de Empleo Público, para su aprobación.

Artículo 70.—**Otras comisiones institucionales sectoriales.** El Poder Ejecutivo podrá crear comisiones institucionales sectoriales, regionales o nacionales, las que se regirán por las disposiciones anteriores y por las específicas del decreto de su creación.

TÍTULO III

De la organización y participación de los servidores y de la huelga en el sector público

CAPÍTULO I

De la organización de los servidores públicos

Artículo 71.—Garantía de organización

1. Se garantiza el derecho de organización de los servidores públicos conforme al ordenamiento jurídico nacional, de forma que los interesados podrán crear organizaciones sindicales o asociaciones, adherirse a ellas y ejercer los mandatos correspondientes.

2. Igualmente, se garantiza a los servidores públicos el libre ingreso y retiro de las organizaciones sociales, la pluralidad de estas, así como la autonomía necesaria para que tales organizaciones puedan actuar frente a la Administración y a otras organizaciones, o agrupaciones, de modo que puedan cumplir con sus objetivos sin injerencias negativas extrañas a sus fines específicos.

Artículo 72.—**Garantía de legalidad.** La Administración deberá garantizar la legalidad y los derechos aquí consignados, así como velar por su cumplimiento, según los procedimientos y disposiciones que se establecen en esta Ley, su Reglamento y demás legislación conexas.

CAPÍTULO II

De la participación de los servidores

Artículo 73.—**Participación en la determinación de las condiciones de empleo.** Los servidores públicos podrán participar en la determinación de sus condiciones de empleo mediante la suscripción de negociaciones colectivas, acuerdos o contratos, de conformidad con las disposiciones establecidas por la ley especial que regule la materia.

CAPÍTULO III

De la huelga en los servicios públicos

Artículo 74.—**Campo de aplicación.** Para los efectos de la prohibición contemplada en el artículo 61 de la Constitución Política, se establece la siguiente regulación:

- a) Se consideran servicios públicos esenciales, y por ende prohibida la huelga, en ellos, aquellos servicios que prestan todos los servidores investidos de autoridad y los encargados de la seguridad pública.
- b) También se consideran servicios públicos esenciales, o servicios estratégicos para el buen funcionamiento del país, los que desempeñan los servidores indispensables para garantizar la prestación de un servicio mínimo en aquellos órganos o entidades públicas encargadas de la seguridad, la vida o la salud de las personas, la energía, las telecomunicaciones, y el suministro de combustibles en toda o en parte de la población del país.
- c) Las demás funciones que realiza la Administración Pública no se consideran servicios públicos esenciales, a los efectos de permitir el ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 75.—**Requisito de legalidad.** El derecho de huelga, deberá ejercerse cumpliendo con todas las regulaciones establecidas en la presente Ley.

Artículo 76.—**Casos de prohibición.** Según lo dispuesto en el inciso a) del artículo anterior, se consideran:

1. Empleados públicos investidos de autoridad:
 - a) Todos los que ocupen puestos de gerencias y subgerencias, jefaturas de dirección, subdirección y división, y sus similares para todos los casos, en toda la Administración Pública.
 - b) Los demás que señale la Ley y que tengan ese carácter.
2. Encargados de la seguridad pública:
 - a) Todos los miembros de la Fuerza Pública, incluida la Guardia de Asistencia Rural, la Policía de Tránsito y los demás cuerpos policiales legalmente establecidos que cumplan funciones de seguridad pública.
 - b) Todos los miembros de la guardia y vigilancia penitenciaria.
 - c) Los demás empleados públicos que señale la Ley, que cumplan funciones de seguridad pública.

Artículo 77.—Autorización de huelga con servicio mínimo.

1. Según lo que establece el artículo 93 inciso b) de la presente Ley, en las labores cuya interrupción pueda poner en peligro la seguridad, la vida o la salud de las personas, la huelga no se podrá realizar hasta tanto no se garantice la prestación de un servicio mínimo.
2. En estos casos quienes promuevan la huelga deberán presentar, de previo, al respectivo jefe un plan general donde se señale la forma en que se va a prestar el servicio mínimo, al menos cinco días hábiles antes del comienzo de la correspondiente huelga. La omisión de dicha entrega facultará al jefe para elaborar dicho plan.
3. Si la Administración afectada objetara el plan que se le presenta, los representantes de los servidores que promuevan la huelga y el jefe responsable procurarán un acuerdo sobre los alcances del servicio mínimo. Si no se produjera el acuerdo, la Administración solicitará al juzgado del empleo público competente la fijación definitiva del servicio mínimo. En este caso, el plazo de preaviso deberá ampliarse por tres días. Dentro de ese plazo, el juzgado deberá resolver lo pertinente. En ningún caso la huelga podrá iniciarse sino hasta veinticuatro horas después de establecido el plan sobre el servicio mínimo.
4. Cuando la huelga sea declarada por una coalición de servidores públicos, el servicio mínimo será establecido por el jefe correspondiente.
5. El servidor que abandone injustificadamente el servicio mínimo después de haber sido comunicado el correspondiente plan de servicio mínimo, incurrirá en falta grave.
6. Las organizaciones de los servidores que promuevan la huelga, deberán informar al público y a los usuarios, los alcances de la huelga, y los servicios mínimos que se brindan durante esta.

Artículo 78.—**Condiciones generales de legalidad.** Para que la huelga en la Administración Pública sea legal, los servidores y sus organizaciones deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Que la huelga no esté motivada en conflictos jurídicos, cuya resolución corresponda exclusivamente a los tribunales de justicia.
- Otorgar un plazo de preaviso mínimo de cinco días hábiles, excluyéndose del cómputo el día de la notificación al órgano o ente público correspondiente y aquel en que comienza la huelga.
- Señalar los motivos de la huelga en la comunicación del preaviso e indicar al jerarca correspondiente el o los lugares de la huelga, la fecha, hora de inicio y la duración limitada o ilimitada de esta.
- Entregar al jerarca correspondiente la comunicación del preaviso de huelga debidamente firmada por los representantes de los representantes de los organizadores o promovientes de esta y acreditar legalmente tal calidad.
- Comunicar debidamente al órgano o ente público afectado el plan de servicio mínimo, cuando ello se requiera conforme a la presente Ley.
- Haber agotado la instancia institucional para la concertación de acuerdos o cuando haya transcurrido al menos un plazo de tres meses contados desde la presentación de las peticiones de los servidores a la Administración sin que haya finalizado la negociación, conforme a las previsiones de la presente Ley.
- Cuando la huelga afecte el servicio de buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás medios de transporte público, tales vehículos deberán llevarse a sus respectivos aparcamientos finales antes del comienzo de la huelga.

Artículo 79.—**Modalidades prohibidas.** Se excluyen de ejercicio legítimo del derecho de huelga, las siguientes modalidades:

- Las huelgas por motivos políticos.
- La huelga por solidaridad.
- Las huelgas de disminución en el rendimiento del trabajo con permanencia del empleado en su puesto.
- Las huelgas de celo o reglamento, que implican una aplicación desmedida y anormal de las reglamentaciones a que está sometido el servicio público.
- Las huelgas de una duración inferior a una hora o las que se realicen a intervalos dentro de la misma jornada. La interrupción del trabajo y la de su inicio no pueden ser diferentes para las distintas categorías de empleados.
- Las denominadas huelgas turnantes o por categorías sucesivas. En el caso de huelga, la hora de suspensión del trabajo y la de su inicio no pueden ser diferentes para las distintas categorías de empleados.
- Las suspensiones del trabajo por escalonamiento sucesivo o por rotación concertada de los diversos sectores o de las diferentes categorías profesionales de una misma dependencia o labor pública.
- Las huelgas que impliquen una suspensión de labores por un plazo superior a un mes.

Artículo 80.—**Sanciones.**

- Los servidores que participen en una huelga ilegal serán sancionados de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de las normas legales generales, estatutarias, reglamentarias o convencionales especiales que rijan en el órgano o ente público para el que laboran.
- El despido que proceda con arreglo a las presentes disposiciones en ningún caso acarreará la pérdida de los derechos adquiridos o de los derechos jubilatorios que correspondan.

Artículo 81.—**Pérdida del salario.**

- La huelga ilegal implicará siempre la pérdida del salario correspondiente para los servidores que participen en ella, sin perjuicio de las demás sanciones estipuladas en la ley.
- En caso de huelga legal, se deducirá el salario a los servidores después del tercer día de cesación de labores.
- El salario de los días holgados podrá deducirse de los días de vacaciones de los servidores.

Artículo 82.—**Presunción de legalidad.** Únicamente la huelga que se efectúe cumpliendo con los requisitos de los artículos que anteceden se presumirá legal.

Artículo 83.—**Calificación judicial de la huelga.**

- Cuando el órgano o ente público afectado considere que una huelga es ilegal, podrá solicitar su calificación ante el juzgado del empleo público competente.
- El juzgado conferirá audiencia por veinticuatro horas a los promoventes o responsables de la huelga y solo evacuará las pruebas que sean absolutamente indispensables para resolver. La sentencia será dictada a más tardar cuarenta y ocho horas después de la presentación de la petición o, en su caso, de evacuada la prueba.
- La sentencia podrá ser apelada dentro de las veinticuatro horas siguientes. El expediente judicial será remitido al Tribunal Superior del Servicio Público por el medio más expedito y este resolverá dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recibo.
- A los efectos de este artículo se tendrán como hábiles todos los días y horas.

TÍTULO IV

De la Jurisdicción de Empleo Público

CAPÍTULO I

De la Creación de la Jurisdicción

Artículo 84.—**Creación e integración.**

- Créase la Jurisdicción de Empleo Público, integrada por los juzgados de empleo público, el Tribunal de Empleo Público y la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia.
- La Jurisdicción de Empleo Público conocerá de todas las pretensiones, divergencias y conflictos, que se deduzcan en relación con la legalidad de los actos administrativos dictados dentro del Régimen de Empleo Público, una vez agotada la vía administrativa.
- El control de la legalidad a cargo del juez comprenderá la de los aspectos reglados del acto discrecional y la observancia de sus límites por motivos tales como proporcionalidad, razonabilidad e igualdad.

CAPÍTULO II

Del Régimen de Impugnación

Artículo 85.—**Única instancia de alzada administrativa.**

- Contra los actos administrativos que se dicten con motivo de la aplicación de la presente Ley, sus reglamentos y demás legislación conexas, habrá una única instancia de alzada, cualquiera que sea la procedencia del acto recurrido.
- El órgano de alzada será siempre el jerarca y agotará la vía administrativa como requisito para acudir a la vía jurisdiccional.

Artículo 86.—**Procedimiento.**

- La demanda se deberá presentar dentro de los dos meses contados a partir de la comunicación del acto que agotó la vía administrativa. También podrá presentarse por denegación presunta en virtud de silencio administrativo, el cual operará a los dos meses siguientes a la presentación del reclamo respectivo. En este caso, el servidor tendrá un plazo adicional de dos meses para presentar la demanda.
- En la misma resolución en que se admita la demanda se ordenará la remisión del respectivo expediente administrativo y se emplazará a la Administración demandada. En caso de no remisión del expediente, se ordenará a la Administración su presentación en un plazo de tres días, so pena de decretar apremio corporal contra el custodio del expediente.
- El plazo para remitir el expediente, así como para contestar la demanda u oponer excepciones y contrademandar, será de quince días. La no remisión del expediente no suspenderá el trámite del proceso, hasta que este se encuentre listo para dictar sentencia.
- Las defensas previas se invocarán en el mismo escrito de contestación.
- Una vez contestada la demanda y, en su caso, la reconvencción, vencido el término de tres días para contestar excepciones y resueltas las excepciones o defensas previas, el juez ordenará, dentro de los diez días hábiles siguientes, una audiencia de recepción de prueba. Finalizada dicha audiencia, las partes podrán exponer sus conclusiones, durante el tiempo que fije el juez.

Artículo 87.—**Recursos.**

- Las partes podrán recurrir las resoluciones dictadas por la Jurisdicción de Empleo Público, en los términos de la presente Ley.
- Únicamente serán apelables ante el Tribunal Superior de Empleo Público, en ambos efectos, las siguientes resoluciones:
 - Las que declaran inadmisibles la demanda.
 - Las que admitan alguna defensa previa.
 - Las que rechacen pruebas.
 - Las sentencias y resoluciones que tengan ese carácter.
 - Las que aprueben o imprueben la tasación de costas.
- Contra las demás resoluciones solo cabrá recurso de revocatoria.
- No procederá ningún recurso contra las sentencias y resoluciones que tengan ese carácter dictadas por el Tribunal Superior de Empleo Público. El recurso de casación procederá en los términos y condiciones establecidos en la legislación procesal ordinaria.

Artículo 88.—**Plazo para recurrir.** La revocatoria y la apelación deberán interponerse dentro del plazo de cinco días siguientes a la notificación de la resolución respectiva.

Artículo 89.—**Disposiciones aplicables.**

- Todas las resoluciones deberán sustentarse conforme al mérito de los autos. La prueba se apreciará de acuerdo con las reglas de la sana crítica y no procederá, en ningún caso, la resolución de asuntos en conciencia, ni sobre extremos no reclamados o que excedan lo pedido, salvo que se trate de derechos legítimamente irrenunciables.
- Los órganos de la Jurisdicción de Empleo Público tendrán plenas facultades para ordenar y admitir pruebas, solicitar documentos e informes, ordenar audiencias o comparencias y realizar otros trámites procesales.
- De todo escrito deberá presentarse copia y no será admisible sin ese requisito, una vez prevenida la copia. No será necesaria la autenticación de firmas.
- La Procuraduría General de la República será parte en todos los procesos relacionados con la aplicación de la presente Ley en el ámbito del Poder Ejecutivo. Fuera de dicho ámbito, se le dará

audiencia en todos los procesos, a efecto de que vele por la correcta interpretación y aplicación de los principios que informan la presente Ley, pero no regirá, en ningún caso, la apelación automática, ni la ampliación de los términos y señalamientos que prevén los artículos 22 y 23 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

- Subsidiariamente y en cuanto no contravengan las disposiciones de la presente Ley, se aplicarán las normas de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

CAPÍTULO III

Del arbitraje judicial

Artículo 90.—**Peticiones de los servidores.** El Tribunal de Empleo Público conocerá en primera instancia las peticiones de los servidores públicos, tendientes a mejorar las condiciones en la prestación de sus servicios, excepción hecha de la materia salarial.

Artículo 91.—**Admisión de las peticiones.** Solo se dará trámite a las peticiones suscritas por lo menos por el sesenta por ciento (60%) del grupo de servidores involucrados. En el escrito inicial deberá constituirse un apoderado judicial especial, o bien, designarse dos delegados de actuación conjunta, para que representen a los servidores. Este último requisito, caso de ser omitido inicialmente, deberá ser subsanado luego de prevenido.

Artículo 92.—**Naturaleza de las peticiones.** Solo podrán acogerse las peticiones que tiendan a obtener mejoras reconocidas a otros grupos de servidores dentro de la misma dependencia o de otras dependencias públicas, siempre y cuando el tribunal considere injusta la discriminación y las posibilidades económicas y financieras de la dependencia accionada le permitan asumir el aumento de gasto respectivo, conforme al criterio de la Contraloría General de la República debidamente certificado en autos.

Artículo 93.—**Rechazo de peticiones.** El Tribunal rechazará aquellas peticiones que tiendan a obtener beneficios que puedan considerarse desproporcionados en relación con la situación económica general del país y aquellas otras que no se refieran al mejoramiento de los derechos propios de los servidores públicos, en los términos de esta Ley.

Artículo 94.—**Plazo para resolver.** Los fallos deberán estar debidamente sustentados y dictarse a más tardar seis meses después de planteado el asunto, salvo casos especiales en que la Corte Plena podrá autorizar una única prórroga, hasta por igual plazo.

Artículo 95.—**Apelación y revocatoria.**

- Únicamente las sentencias y resoluciones del Tribunal Superior de Empleo Público que le pongan término al proceso arbitral serán apelables, siempre y cuando el objeto de la apelación tenga una estimación económica superior a tres millones de colones de gasto anual para la dependencia accionada. Dicha suma podrá ser actualizada regularmente por acuerdo de la Corte Plena.
- Las apelaciones serán conocidas por la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia. Deberán presentarse en el término de diez días, debidamente razonadas y resolverse, a más tardar, tres meses después de presentadas.
- Las otras resoluciones del Tribunal Superior solo tendrán recurso de revocatoria, que deberá interponerse dentro del término de cinco días.

Artículo 96.—**Principios generales de estos procesos.** Los procesos regulados por este capítulo estarán informados por los principios de celeridad, impulso procesal de oficio, informalismo, celeridad y economía procesal. En ellos no habrá condenatoria en costas, ni será declarable la deserción.

CAPÍTULO IV

Resolución alterna de conflictos

Artículo 97.—**Arbitraje y la conciliación.** Se establece el arbitraje y la conciliación como un medio de resolución alterna de conflictos en la relación empleo público, con base en los artículos 1, 2, 3, 18 y siguientes y concordantes de la Ley de resolución alterna de conflictos, y el artículo 27, inciso 3 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 98.—Las partes podrán someter a arbitraje y a conciliación las controversias sobre los derechos disponibles o de orden puramente patrimoniales, pendientes o no en los Tribunales de Justicia ordinarios, o en la Jurisdicción de Empleo Público, sobre los conflictos respecto de derechos de los que tenga libre disposición.

Artículo 99.—**Procedimiento.** El procedimiento de arbitraje y conciliación regulado en los artículos 108 y 109, se regirá por estas disposiciones, por el articulado de la Ley N° 7727 sobre resolución alterna de conflictos y promoción de la paz social, sus reglamentos y normativas conexas supletorias.

TÍTULO VI

Disposiciones finales

Artículo 100.—**Derechos adquiridos.**

- Los servidores públicos que al momento de entrar en vigencia la presente Ley se encuentren nombrados en propiedad, conservarán sus derechos adquiridos.
- En materia de remuneraciones, los derechos adquiridos se entenderán como el monto total actual de los ingresos efectivamente percibidos por los servidores públicos, sin que su alcance se extienda a la estructura salarial o a los componentes que generaron dicho monto total.

Artículo 101.—**Orden público y reglamentación.**

- La presente Ley es de orden público y deroga o modifica a todas aquellas leyes, generales o especiales, reglamentos y disposiciones normativas que se le opongan.
- Subsidiariamente, se aplicarán las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.
- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 113, el Estatuto de Servicio Civil se entenderá vigente, excepto cuando sus disposiciones se opongan a esta Ley.
- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de seis meses a partir de su publicación.

Artículo 102.—**Reforma de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.** Refórmase el inciso a) del artículo 4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, para que diga lo siguiente:

“Artículo 4°—No corresponden a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa:

- Las cuestiones de índole penal y aquellas otras que, aunque relacionadas con actos de la Administración Pública, correspondan a la Jurisdicción de Empleo Público.

[...]

Artículo 103.—**Derogatoria expresa.** Derógase la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166, y sus reformas.

NORMAS TRANSITORIAS

Transitorio I.—**Derogatoria posterior del Estatuto de Servicio Civil.**

- La vigencia del Estatuto de Servicio Civil relacionada en el artículo 110.3 se mantendrá por un periodo de un año a partir de la publicación de esta Ley.
- Durante dicho período el Poder Ejecutivo, de acuerdo con las recomendaciones del Consejo Nacional de Empleo Público, promoverá un proceso de transferencia hacia los órganos o entes públicos, de todas aquellas competencias y funciones que el Estatuto indicado le confiere a la Dirección General de Servicio Civil y que resulten necesarias para la mejor aplicación de esta Ley por parte de dichos entes. Igualmente el Poder Ejecutivo dictará los decretos necesarios con el objeto de regular de la mejor forma el proceso de transición del régimen de servicio existente al que se establece por esta Ley.
- Vencido el período establecido en el párrafo 1, quedará derogado el Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581, de 30 de mayo de 1953, y sus reformas, salvo que el Poder Ejecutivo, antes de su vencimiento y mediante decreto ejecutivo prorrogue su vigencia, por una sola vez y por un período adicional hasta de un año. Durante la prórroga el Poder Ejecutivo conservará las facultades que le confiere el párrafo precedente.

Transitorio II.—Los servidores que de conformidad con la legislación vigente, antes de la presente Ley, estuvieren nombrados en propiedad en plazas que conlleven la condición de jefatura, no tendrán acceso a ningún sobresueldo establecido por el sistema de valoración de dichas plazas dispuesto por esta Ley, a menos que la obtengan una vez que las sometan a los procedimientos concursales establecidos al intento. En los casos en que el servidor no retenga la plaza en los procedimientos concursales, tendrá prioridad para ocupar, sin trámite, una plaza vacante acorde con sus atestados o a reclamar el pago de sus prestaciones en los términos previstos en el artículo 51 de esta Ley.

Transitorio III.—Al entrar en vigencia la presente Ley deberá estar integrado al menos un juzgado de empleo público en la ciudad de San José, con competencia en todo el territorio nacional. Dicho juzgado podrá comisionar a otros tribunales para la realización de aquellas diligencias que por razón de la distancia no pudiere ejecutar por sí mismo, pero en todos los casos le corresponderá dictar la sentencia y cualquier otra resolución que le ponga término al proceso.

Transitorio IV.—Mientras no se integre el Tribunal Superior de Empleo Público, sus funciones estarán a cargo del Tribunal Superior de lo Contencioso-Administrativo, quien deberá aplicar en sus resoluciones y actuaciones las disposiciones contenidas en esta Ley. Igual aplicación deberán hacer los tribunales comisionados por el juzgado de empleo público al diligenciar las comisiones que se les encomienden.

Transitorio V.—Los pagos por incentivos a la eficiencia, establecidos en la presente Ley, no podrán hacerse efectivos hasta tanto la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Empleo Público no haya establecido los indicadores pertinentes.

Rige seis meses después de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Joyce Zürcher Blen, María Lourdes Ocampo Fernández, Sigifredo Aiza Campos, Ricardo Toledo Carranza, María de los Ángeles Víquez Sáenz, Guido Vega Molina, Laura Chinchilla Miranda y Carlos Benavides Jiménez, Diputados

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales

San José, 19 de junio del 2003.- 1 vez.- C-526300.—(47086).