

**PROYECTO DE LEY**  
**LEY DE EMPLEO PÚBLICO**

**Expediente N.º 20.057**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

La presente iniciativa de ley plantea una solución integral al régimen del empleo de naturaleza pública, en aras de mejorar la calidad del servicio prestado por las instituciones públicas, así como poner en práctica un sistema más transparente y acorde con nuestro derecho en la Constitución. Este tópico ha cobrado especial relevancia en la escena política nacional, pues han sido no pocas las veces que el mismo se ha puesto sobre la mesa; se ha dicho mucho y al margen de las diferencias ideológicas, parece existir consenso en la sociedad costarricense en cuanto la trascendencia del tema, principalmente por las inconsistencias que guarda la retribución de la planilla estatal en el gasto público y su impacto en los resultados poco satisfactorios de la gestión pública.

**I. EL PROBLEMA**

**1. El esquema actual de empleo público no respeta la Constitución Política**

El régimen actual no llega a cubrir a todo el sector público, ni siquiera a todo el Gobierno central. Además de deficitario en términos de su alcance, nuestro régimen de empleo público se encuentra objetivamente divorciado de las referencias que, sobre la materia, contiene nuestra Constitución Política, cuya letra y espíritu parecieran venir a menos a la luz de las evidentes asimetrías provocadas por la mencionada fragmentación:

**a)** Artículo 9.- Contiene el principio de división de poderes y en lo conducente, reza que: “**El** Gobierno de la República es popular, representativo y responsable” (el resaltado es nuestro); y como puede apreciarse, la intención del constituyente era establecer el principio de unidad, para dejar claro que se trata de un Gobierno y no de varios, que es la impresión que se lleva el aplicador jurídico ante la atomización de los distintos regímenes de empleo público que conviven simultáneamente en la actualidad.

**b)** Artículo 11, párrafo segundo.- Establece textualmente que “**La** Administración Pública **en sentido amplio** estará sometida a **un** procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la

consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como **un** sistema que cubra a **todas** las instituciones del Estado” (el resaltado es nuestro).

Aquí tampoco se percibe la menor ambigüedad por el constituyente, quien se refirió a la Administración Pública y no a varias de ellas; que la rendición de cuentas abarcaría a toda la Administración Pública -en sentido amplio- y que el sistema debe ser uno –no muchos- y cubrir a todas las instituciones públicas. Nuevamente, los padres de la Patria mandaron otra señal muy clara, consistente en que es una la Administración Pública, uno el sistema de rendición de cuentas y evaluación de resultados y que el mismo debe cubrir a todas las instituciones por igual. Es aquí donde surge la gran interrogante: es posible concebir un sistema coherente y útil de rendición de cuentas y evaluación de resultados para toda la Administración Pública, cuando la realidad institucional apunta en sentido contrario a la voluntad del constituyente, cuando en lugar de una parecieran coexistir varias administraciones públicas a la vez? Los proponentes de la presente iniciativa consideramos que no, que no es posible el logro de tales cometidos mientras la misma ley promueva la dispersión de regímenes que, a su vez, no solo ha contribuido a ensanchar la brecha -ciertamente natural, hemos de admitirlo- entre las reglas de juego que rigen las relaciones de trabajo privadas y las que se utilizan en el sector público, cuanto que además, a lo interno de este.

**c)** Artículo 33.- Dispone que “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. Ahora bien, la pregunta que nos surge es si las actuales asimetrías o distorsiones entre los regímenes de empleo público y privado o bien, a lo interno del propio sector público, hacen honor y resultan consecuentes con la voluntad del constituyente? Naturalmente que no. Si bien es cierto que existe una diferencia sustancial entre lo público y lo privado, principalmente porque en nuestra tradición jurídica romano germánica las actuaciones y hechos jurídicamente relevantes se dan a la luz de dos principios excluyentes y contradictorios entre sí -legalidad versus libertad-, lo cierto es que nuestra realidad evidencia que el mencionado principio de igualdad está más que comprometido en términos de eficacia.

**d)** Artículo 57.- Contiene un mandato derivado del citado principio de igualdad, en virtud del cual “El salario será siempre igual para trabajo igual, en idénticas condiciones de eficiencia”.

Nuevamente, basta comprobar que la supracitada disposición no solamente se ha desvirtuado, degradándose de un mandato concreto a una mera pretensión material o norma de orden programático, en vista de las diferencias que en materia de retribución salarial se dan entre dos trabajadores que realizan las mismas funciones en el sector público y

privado, sino también entre las instituciones públicas en atención a la dispersión de regímenes de empleo con que cada una de ellas regula sus relaciones de servicio. En otras palabras, que a pesar de que la letra de nuestra Ley Fundamental resulta unívoca en cuanto consagra el derecho humano a la no discriminación, las distorsiones entre público-privado y público-público, no hacen más que confirmar la existencia de castas o clases de trabajadores en Costa Rica, donde hechos, situaciones y relaciones jurídicas razonablemente equivalentes, reciben un tratamiento normativo y retributivo irrazonablemente desigual.

**e)** Artículo 68.- Textualmente reza: “No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricense y extranjeros **o respecto de algún grupo de trabajadores**” ( el resaltado es nuestro).

**f)** Artículo 191.- Establece con meridiana claridad 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”.

Contemplar el actual estado de cosas sirve para corroborar que estamos haciéndolas mal, pero también nos puede servir para decidimos actuar en consecuencia no solo con nuestra Constitución, sino considerando además que el desequilibrio en las finanzas públicas no es un mito sino una realidad que tiene en jaque nuestro sueño de ser un país de oportunidades, que nos roba la esperanza con sólo echar cuentas, porque si algo está más que claro hoy día es que el sistema de retribuciones que se da en el sector público se encuentra absolutamente desentendido de nuestra realidad fiscal y de cualquier criterio financiero de sostenibilidad. Observar con ojo crítico nos permite constatar que mientras no hagamos algo al respecto, nuestra realidad va a ser la de una nación donde se tolera la discriminación entre personas iguales, discriminación rayana en un solapado “racismo laboral”, pues pareciera que en Costa Rica hay al menos dos categorías de trabajadores: los que disfrutan de prestaciones, privilegios y otros beneficios al amparo de una ley ordinaria desentendida de la voluntad del constituyente (empleo público), y por otra parte, quienes para ganarse la vida trabajan sometidos a un régimen de derecho común, cuyas prestaciones, privilegios y otros beneficios, resultan ser sustancialmente menores (si no, inexistentes).

## **2. Empleo público y Régimen del Servicio Civil**

La Academia de Centroamérica, en el documento, Costa Rica: Empleo y Política Salarial en el Sector Público de abril de 2014, plantea la especial relevancia de la situación salarial del sector público en un contexto fiscal donde dicha masa salarial aparece como uno de los disparadores del gasto público. Esto se ve agravado particularmente por tres condiciones: un sector público fragmentado, un ingrediente de autonomía institucional fuerte y la ausencia de un

ente rector en “el frente de batalla”. Según este estudio, la evidencia internacional concluye que la aplicación de las mejores prácticas en sistemas de servicio civil, incluyendo el sistema de incentivos, las remuneraciones, procesos de selección, evaluación, rendición de cuentas, sanciones, derechos laborales y otros aspectos, contribuye a la generación de eficiencia en la prestación de los servicios públicos, en beneficio de la ciudadanía.

La gestión del empleo público trae una serie de problemas y desafíos:

**1) El clientelismo político**, que conlleva a un sistema donde el poder sobre las decisiones del aparato administrativo del Estado se utiliza para obtener beneficio privado. Esta práctica, fomentada por el actual estado de cosas, acarrea los ya conocidos problemas de ineficiencia derivados de rigidez, burocratización, y exceso de autonomía.

**2) La inamovilidad** del mal funcionario en tanto sistema de protección de derechos adquiridos, constituye un gran obstáculo para el desarrollo eficiente de la Administración Pública y sobre el particular, este proyecto plantea que la Administración establezca la evaluación del desempeño mediante el cual se mida y valore la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados; además, se establecen los parámetros para regular el ingreso de los ciudadanos al servicio público, según lo establecido en el voto 2012-7165 de la Sala Constitucional.

**3) La utilización del empleo público como mecanismo de distribución del ingreso**, práctica utilizada durante décadas por las administraciones de turno, que ha conducido a que el número de funcionarios en la planilla sea mayor al realmente necesario. En este sentido, creemos que no es necesario apelar a estudios o a razones matemáticas concretas para afirmar que nuestra planilla pública resulta desproporcionadamente grande, considerando la relación entre esta y la del sector productivo o privado nacional.

Para enfrentar estos problemas, en muchos países se ha establecido un único Régimen de Empleo Público (REP), el cual **busca la profesionalización** del servidor público, basado en los siguientes principios: salario único, evaluabilidad del rendimiento, rendición de cuentas, incentivos basados en méritos y retención del capital humano capaz. Entre los costos y desafíos de la profesionalización se encuentran:

- **Desequilibrios en el mercado laboral**, causados por la inamovilidad laboral en el sector público, pues puede producirse un exceso de oferta de funcionarios dentro del régimen que no desean salirse y escasez de oportunidades para aquellos que están fuera y desean ingresar.

- **Dificultades para implementar sistemas de evaluación de los funcionarios públicos**, pues a diferencia de lo que acontece en el sector privado, en el sector público no resulta sencillo establecer metodologías para evaluar el desempeño, el mérito y la productividad del funcionario.

**3.- Política salarial de empleo público en Costa Rica y su impacto fiscal**, en el caso de Costa Rica, uno de los principales problemas está dado por el tema de la sostenibilidad del actual esquema de empleo público en términos de nuestra capacidad real de gasto público: existen mecanismos automáticos que incrementan las remuneraciones totales, más allá del salario base, sin control de las autoridades, y por ende, afectan el tamaño del déficit fiscal ya que los ingresos ordinarios no dan de sí para honrarlas sin tener que recurrir a fuentes extraordinarias (emisión de deuda, presupuestos deficitarios, etc.), con las nefastas consecuencias que todos conocemos: emisión de deuda para cubrir gastos ordinarios (a veces hasta para hacerle frente al pago de los mismos intereses de la deuda), presión sobre las tasas de interés, más distorsiones en el sistema financiero, entre otros.

Por ejemplo, diversas tendencias muestran que en promedio los burócratas ganan mucho más que quienes laboran en el sector privado en funciones similares. Además, el diferencial entre unos y otros se ha ido ensanchando en el tiempo. El ingreso mensual promedio del Gobierno central y del resto del sector público duplicó el ingreso promedio mensual del sector privado en el 2013. De igual manera, **el diferencial en favor del sector público** es generalizado en todas las categorías ocupacionales (si bien el nivel varía según categoría ocupacional). Por ejemplo, la diferencia salarial entre trabajadores del sector público y privado es entre profesionales y científicos hay una diferencia salarial de 31%, entre los técnicos y profesionales de nivel medio un 35%, entre los trabajadores de servicios un 95%, en operadores de instalaciones un 51% de diferencia en favor de los trabajadores del sector público.

A diferencia de lo que se observa en países desarrollados, en Costa Rica existe un salario base al que se le agrega una serie de remuneraciones adicionales conocidas como anualidades (un determinado porcentaje sobre salario, que se reconoce por cada año laborado para la Administración) y *pluses* salariales (dedicación exclusiva, carrera profesional, peligrosidad, confidencialidad, etc.), que se generan sin un control por las autoridades hacendarias.

Las **anualidades y *pluses* salariales generan una serie de distorsiones en la estructura salarial del sector público**. Por una parte, en los grupos ocupacionales más calificados, la participación de las remuneraciones adicionales al salario base es mayor. Es decir, en estos niveles poco más de una tercera parte de la remuneración total proviene de los *pluses* salariales, mientras que el salario base como tal representa alrededor de un 60%. En contraste, en los niveles de menor calificación, el salario base representa el 75% de la remuneración total, mientras que los demás *pluses* adicionales a las anualidades

no llegan a pesar más de un 10%. Así pues, los efectos encadenados entre el salario base, las anualidades y los demás *pluses* salariales **se convierten en un disparador del gasto público**, que no está creciendo ordenada y responsablemente, es decir, vinculado a los ingresos reales de la Administración.

Otra figura que cobra gran relevancia, a la hora de analizar los trastornos que le supone al fisco el actual sistema de remuneración son las **convenciones colectivas**. Estas son convenios entre sindicatos de trabajadores y patronos para reglamentar condiciones laborales. Las convenciones colectivas son un derecho reconocido tanto constitucionalmente (artículo 62) como en leyes y convenios internacionales suscritos por el país. Cada convención colectiva incorpora sus **particularidades** y establece sistemas de empleo específicos para cada entidad pública<sup>1</sup>, sin embargo para nadie es un secreto que las mismas, lejos de respetar su razón de ser, cual era brindar la posibilidad de que patronos y trabajadores regulen asuntos o extremos muy particulares, tanto, que por su propia naturaleza se encuentra al margen de disposiciones tan generales y abstractas como las contenidas en el Código de Trabajo o el Estatuto de Servicio Civil, se han convertido en una mera formalidad, en un instrumento idóneo para suplir el requisito de legalidad que señala el artículo 11 de nuestra Constitución en el orden de justificar lo que, cada vez con mayor frecuencia, nuestro Máximo Tribunal ha encontrado injustificable (básicamente, respecto de la enorme cantidad de privilegios y ventajas económicas concedidas a ciertos servidores, al margen de cualquier criterio de justicia social, de razonabilidad y proporcionalidad).

En resumen, el **empleo público en Costa Rica** cuenta con una gran diversidad de regímenes para trabajos similares, con distintas condiciones de empleo, incluyendo su remuneración. Aunque la Constitución de 1949 creó el Servicio Civil y estableció los principios de la titularidad del empleo y la contratación por medio de la competencia abierta con base en el mérito, las disposiciones de la legislación de 1953 abarcaron solo al Poder Ejecutivo, excluyendo a una gran cantidad de sectores que gozan de un alto nivel de autonomía otorgado por interpretaciones del Poder Judicial. Este tipo de autonomía carece de lineamientos, es una autonomía a la libre y, por consiguiente, no es conveniente para la adecuada gestión del empleo público.

## II.- LA SOLUCIÓN

Conscientes de la urgencia con que debemos atender esta problemática, los proponentes nos dimos a la tarea de identificar la solución al problema estructural del empleo público en Costa Rica. Una vez de acuerdo en cuanto a que la dispersión de regímenes de empleo contraviene todos los criterios de

---

<sup>1</sup> Para el 2014 existían 73 convenciones colectivas vigentes en el sector público (52 en municipalidades, 2 en ministerios, 4 en el sector bancario, 4 en el sector de educación y 10 en instituciones autónomas). En el 2013, más de 120 mil funcionarios públicos de un total de 305 mil (equivalente a casi el cuarenta por ciento (40%) del total de empleados públicos) fueron cubiertos por estas convenciones, en contraste con solo 7.300 en el sector privado.

eficiencia en el servicio, responsabilidad fiscal, justicia social, democratización de acceso al servicio público, entre otros, nos propusimos elaborar un nuevo marco de referencia que cubra a todas las instituciones del Estado, sin menoscabar las particularidades de cada una de ellas de acuerdo con su naturaleza jurídica. Los proponentes deseamos expresar nuestro profundo agradecimiento a todas las personas que participaron en la preparación de la presente iniciativa, expertos en administración pública tales como profesores universitarios y en Derecho Constitucional, que desinteresadamente contribuyeron con su conocimiento y experiencia para garantizar su solidez técnica y jurídica.

Previamente, los diputados de la Fracción del Movimiento Libertario pusimos en la corriente legislativa otro proyecto sobre el mismo asunto, bajo el expediente 19.431, también denominado Ley de Empleo Público. No obstante, a partir de un estudio más profundo y contando, además, con plurales criterios no solamente de profesionales especialistas en la materia, optamos por solicitar formalmente su archivo, convencidos de que a pesar de nuestra coincidencia con aquél en cuanto a sus extremos puramente programáticos (léase, ordenar y racionalizar el sistema retributivo de la planilla estatal), las vías para lograr tal propósito no eran, quizá, las idóneas. En este sentido, queremos destacar la excelencia del Informe Integrado Jurídico Económico que realizó el Departamento de Servicios Técnicos, a partir del cual fue posible evidenciar las limitaciones e inconsistencias, materiales y formales, de aquella propuesta.

En el citado proyecto como en alguno otro que le precedió, se proponía la idea de que fuera el Servicio Civil el ente rector del sistema de empleo de toda la Administración Pública, en sentido amplio (los tres Poderes del Estado, órganos constitucionales, administración descentralizada, empresas públicas, municipalidades, universidades públicas, entre otros). Asimismo y en atención a las consecuencias que hubiera tenido el acatamiento de tal mandato -prácticamente hacerse cargo de todo el Sector Público-, se sugirió una reforma integral del Estatuto de Servicio Civil, con el propósito de replantear los términos de relación entre la Dirección General y el Tribunal para adecuarlos a la nueva realidad. Sin embargo, tal y como lo señalamos, a partir de este valiosísimo insumo (el informe del Departamento de Servicios Técnicos) surgieron dudas sobre la procedencia constitucional de dicha propuesta, ya que posiblemente se estaba comprometiendo el principio de división de Poderes consagrado en el artículo 9 de nuestra Carta Magna, así como la majestad que el constituyente reservó para las instituciones autónomas en materia de autorregulación e independencia orgánica.

En otro orden, aquella iniciativa sugería nuevos regímenes en materia de procedimientos, nulidades, responsabilidad de la Administración, sanciones, entre otros, situación que a nuestro juicio comportaba el riesgo de trastocar los términos de referencia de una materia tan delicada como lo es la laboral y dentro de ella, la de empleo público, ante lo cual optamos -apostando por la coherencia sistemática del bloque de legalidad- por realizar las remisiones del caso a los procedimientos y regímenes ya establecidos en Ley General de Administración Pública, el Estatuto

del Servicio Civil y su reglamento y la Ley de Reforma Procesal Laboral, entre otras sin dejar de lado que también se proponía la creación de una jurisdicción especial de empleo público en el Poder Judicial, idea que desechamos por considerarla innecesaria e inconveniente, ya que el numeral 70 constitucional estableció la jurisdicción de trabajo y estamos convencidos de que esta bien puede seguir a cargo de la solución de controversias que se dan en el campo del empleo público, máxime tomando en consideración que recientemente resultó aprobada la Reforma Procesal Laboral y en líneas generales, no creemos prudente que deban introducirse más distorsiones en el régimen aplicable esto es, que apostamos por un sistema homogéneo y a la vez, respetuoso del criterio de hermenéutica jurídica.

La nueva ley de empleo público nos permitiría contar con un sistema único, en lo que respecta a la estructura funcional y salarial de la Administración Pública en sentido amplio. Este cometido se satisface mediante la implementación de un novedoso sistema remunerativo, en el cual se le están confiriendo potestades a la Contraloría General de la República, de manera que ella sea la que prepare y emita el Manual General de Clases de Puestos, así como la Escala General de Salarios del Sector Público. Estos dos instrumentos constituyen, por llamarlo de alguna manera, la norma “marco” que delimitaría los rangos a partir de los cuales cada institución elaboraría sus propios manuales en ambas especialidades; se deja al Servicio Civil como ente técnico para el Poder Ejecutivo, en tanto que las demás instituciones (actualmente no cubiertas por el Servicio Civil) deberán reelaborar sus propios manuales, todo ello, dentro de los límites mencionados. Asimismo y con el objeto de aprovechar al máximo la capacidad instalada y el enorme grado de especialización del Servicio Civil, la nueva ley autoriza a todas las entidades del sector descentralizado a celebrar convenios interinstitucionales de cooperación para lograr este cometido, así como a requerir la colaboración del Servicio Civil para completar sus procesos de selección y reclutamiento (es de sobra sabido que no todas las entidades cuentan con la capacidad presupuestaria y técnica para disponer de sus propios departamentos de recursos humanos).

La presente propuesta no solo resulta congruente con las disposiciones que sobre empleo público contiene nuestra Constitución Política (por las razones ya expresadas), sino que es factible visualizar que ella, en sí misma, promoverá sin duda una verdadera justicia social, con verdadera vocación humanista, algo que desde hace décadas está reclamando la mayoría de los costarricenses: no puede haber justicia social en un Estado donde existen castas o clases de trabajadores, como producto de un bloque de legalidad que privilegia -al margen de las máximas de razonabilidad y proporcionalidad- las condiciones de trabajo de una minoría en detrimento de los derechos de todos los demás. A partir, entonces de la nueva ley de empleo público, se cerrará hasta donde sea humanamente posible, la brecha que hoy divide empleo público-privado, así como también las distorsiones o diferencias -a veces abismales- que se dan a lo interno del mismo sector público, donde no se respeta aquello de que a dos personas que hacen la misma función se les retribuye con el mismo salario.

De entre todas las discriminaciones odiosas que se suscitan a partir del abismo que separa las condiciones de trabajo de una persona en el sector público, en relación con otra que lo hace en el sector privado, podemos mencionar la cantidad de días de vacaciones legales, el régimen de incapacidades por enfermedad, cesantía, horarios, sin mencionar la cantidad de privilegios que se han otorgado a partir de las llamadas convenciones colectivas.

Son muchos los factores, como se verá, que limitan nuestras legítimas aspiraciones por contar con un régimen de empleo público con verdadera vocación democrática, en términos de acceso. En este sentido, el establecimiento de la obligación de que todo nombramiento se haga por concurso constituye un avance significativo y en el fondo ello resulta conteste con lo dispuesto en el inciso 2) del artículo 21 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en lo conducente dispone que se debe garantizar el acceso de todo ciudadano, en condiciones de igualdad, a la función pública; aspiración que en nuestro medio constituye más un sueño que un derecho para los costarricenses mientras no cambien las actuales reglas del juego.

En lo que respecta a la protección de los derechos, la propuesta de marras está pensada para la nueva generación de servidores públicos de Costa Rica, esto es, aquellos que resulten nombrados con posterioridad a la entrada en vigencia de la misma. Ello implica que todos y cada uno de los funcionarios actuales no se verán afectados y seguirán rigiéndose conforme la legislación vigente aplicable, en absoluto respeto a sus derechos adquiridos y demás situaciones jurídicas consolidadas. Además, incorpora una disposición para evitar situaciones que se dan con demasiada frecuencia en este sector, reconociéndoles el derecho a la protección efectiva del ámbito de su intimidad (no únicamente a los servidores regulares, sino también a quienes legítimamente aspiran ingresar al servicio público), en el sentido de que bajo ninguna circunstancia se les podrá requerir información de índole personal susceptible de ser utilizada con fines discriminatorios, salvo en aquellos casos extraordinarios donde la naturaleza del puesto así lo requiera.

Con el propósito de que quede claramente definida la diferencia entre la relación de servicio no constitutivo de empleo y la relación pública de empleo, hemos optado en este proyecto por llamar *funcionario público* a todo aquel servidor bajo relación pública de servicio, distinguiéndolo del servidor público, sujeto a una relación pública de empleo. Esta separación no tiene alcances únicamente semánticos, sino que a partir de ella estamos sugiriendo un régimen de empleo diferenciado en función de que el servicio se brinde como producto de un mandato popular o una designación política (funcionarios), o bien, como consecuencia de un proceso ordinario de selección y reclutamiento (servidores). Asimismo y con el propósito de racionalizar y tornar más flexible la tarea de los jerarcas, se propone convertir en plazas de confianza todas aquellas directamente subordinadas y dependientes de este.

En otro orden de ideas, también celebramos haber formulado una propuesta que, finalmente, le cierra los espacios -coloquialmente llamados "portillos"- a muchas de las actuaciones administrativas relacionadas con empleo público, perniciosas a más no haber, que de alguna forma son toleradas o incentivadas por la legislación vigente. La nueva ley de empleo público, por citar un ejemplo, varía las reglas de la figura de la reasignación, de modo que se convierta en una prerrogativa del jerarca -de la que podría echar mano cuando resulte estrictamente necesario- y no, como ocurre en la actualidad, en casi un derecho del servidor; también se modifican los términos de referencia de las reorganizaciones, una herramienta de suprema importancia para mejorar la organización de las oficinas públicas y con ello, la eficiencia en el servicio, que prácticamente no se utiliza por causa de un gravoso requisito impuesto por la Ley Estatuto de Servicio Civil artículo 47, en virtud de la cual solo se pueden incoar reorganizaciones cuando la propuesta alcance al menos al 60% de la planilla de la institución. Como puede apreciarse, semejante disposición hace prácticamente imposible mejorar los procesos y la eficiencia del servicio en una unidad de trabajo puntual, por el mínimo de afectación que impone.

A propósito de los movimientos de personal, entre otras actuaciones, merece la pena insistir en cuanto a que bajo el actual sistema de reglas de juego, de alguna manera se le exime al jerarca o al superior inmediato del deber de justificarlos técnica y operativamente sobre la base de una necesidad real de la institución, algo que la nueva ley exige para sustentarlos.

Mención aparte merece la introducción de disposiciones y reglas del juego que garanticen que un servidor únicamente podrá realizar aquellas funciones propias de su puesto (una consecuencia directa del principio de legalidad que debe regir la gestión del factor humano en el sector público), algo que no se da en la actualidad a pesar de que la observancia de tal regla se encuentra prescrita en plurales fuentes. Sin embargo, como se expresó supra, parte de la inobservancia de dicho mandato tiene su origen en el bloque de legalidad actual que privilegia la iniciativa del servidor (quien natural y racionalmente persigue su propio beneficio) en detrimento del deber de evaluación constante y planificación que, de suyo, asiste al jerarca (debe velar por los intereses de la colectividad).

En resumen, el actual sistema de empleo público costarricense:

- Ha desvirtuado al punto de comprometer no únicamente la letra o el espíritu de nuestra Constitución en materia de justicia social, igualdad de oportunidades para ingresar al servicio público, igualdad en la retribución salarial que deberían percibir dos personas que realizan las mismas funciones, la cual al referirse al servicio público establece como su propósito primordial garantizar la eficiencia de la Administración.
- Tiene en jaque la sostenibilidad del gasto público destinado al pago del salario de los servidores, por causa de las remuneraciones extrasalariales que perciben los servidores (pluses).

- La brecha entre las condiciones de trabajo que se suscita entre dos personas por el hecho de que una labora para una institución del Estado y otra para la empresa privada, resulta moralmente inaceptable.

Por todo lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de esta Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley, cuyo texto dirá así:

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA

**LEY DE EMPLEO PÚBLICO**

**TÍTULO I  
DE LA RELACIÓN PÚBLICA DE SERVICIO**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.- Objeto de esta ley**

Esta ley tiene por objeto dar el marco legal general de las diversas relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el fin de garantizar la eficiencia de la Administración.

**ARTÍCULO 2.- Fines de esta ley**

Los fines del presente marco legal son:

- a) Brindar un régimen formal general de las relaciones públicas de servicio y de las relaciones públicas de empleo.
- b) Atender los intereses públicos involucrados en esas relaciones.
- c) Proteger la posición del servidor público en estas relaciones.
- d) Garantizar la eficiencia de la Administración Pública y la justicia salarial entre todos los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en los artículos 191 y 57 respectivamente, de la Constitución Política.
- e) Garantizar el derecho de acceso de todo ciudadano, en condiciones de igualdad, a la función pública, en cumplimiento a lo dispuesto en

el inciso 2) del artículo 21, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

### **ARTÍCULO 3.- Definiciones**

Para efectos de determinar los alcances de esta normativa, se disponen las siguientes definiciones:

- a) **Sector público:** comprenderá a todas las organizaciones que integran la Administración Pública, conforme al artículo 1 de la Ley General de Administración Pública, que incluye a los Poderes del Estado, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Contraloría General de la República, la Defensoría de los Habitantes, los ministerios y sus órganos, los órganos constitucionales con régimen propio, las instituciones y organismos autónomos, semiautónomos y descentralizados, de naturaleza financiera y no financiera, las superintendencias, los gobiernos locales, municipios y concejos de distrito locales, los entes públicos no estatales financiados con fondos públicos y las empresas públicas, financieras y no financieras.
- b) **Patrono público:** sujeto jurídico público u organización con personería jurídica instrumental, que tenga empleados. Para efectos del Estado, el “patrono” será el respectivo Ministerio del Poder Ejecutivo, los poderes Legislativo y Judicial, la Defensoría de los Habitantes, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Contraloría General de la República, las instituciones autónomas, entes públicos no estatales financiados con fondos públicos, empresas públicas y las municipalidades.
- c) **Relación pública de servicio:** aquella que se da cuando un sujeto físico sea investido como funcionario del sector público, mediante nombramiento o elección formal, para atender el ejercicio temporal de una misión o las funciones o cometidos de un determinado puesto o cargo.
- d) **Relación pública de empleo:** se entenderá por relación pública de empleo la prestación de servicios personales subordinada y remunerada por salario, originada en una designación formal, ligada al desempeño de un puesto, relación en la cual el servidor está sometido a un régimen de Derecho Administrativo.

Habrá relación de empleo cuando concurren todos los elementos propios de esta relación, conforme las prescripciones de esta ley. La relación de empleo será de Derecho Privado solo en los casos previstos en la presente ley y otras leyes.

- e) Funcionario público: servidor público bajo relación pública de servicio. Lo será como resultado de una elección popular o por nombramiento directo de éstos, conforme lo establecido en el artículo 10 de la presente ley.
- f) Servidor público: toda persona que presta sus servicios en los órganos y en los entes de la Administración Pública estatal, a nombre y por cuenta de esta y como parte de su organización, en virtud de un acto de investidura válido y eficaz y con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o temporal de la actividad respectiva.

#### **ARTÍCULO 4.- Fuentes del ordenamiento jurídico aplicable**

Se tendrán como fuentes del ordenamiento jurídico aplicables a las relaciones de empleo público:

- a) La Constitución Política, sus principios y la jurisprudencia constitucional.
- b) Los convenios internacionales aplicables.
- c) Las leyes vigentes, sus principios, incluidos los principios generales del empleo público, y la jurisprudencia.
- d) Los reglamentos generales del Poder Ejecutivo.
- e) Los reglamentos autónomos institucionales.

El Estatuto de Servicio Civil y demás normativa legal especial sobre empleo público se aplicarán supletoriamente, a falta de disposición expresa en la presente ley y los respectivos reglamentos.

La costumbre será fuente normativa siempre que no viole la ley, ni el principio de razonabilidad, ni los demás principios generales de derecho.

El Código de Trabajo y demás legislación laboral se aplicará al empleo público solo supletoriamente, a falta de norma administrativa escrita y no escrita y solo en cuanto sean compatibles con los principios propios del Derecho Público de empleo.

#### **ARTÍCULO 5.- Interpretación normativa**

Las normas de esta ley deberán interpretarse conforme a las reglas y los principios generales del Derecho Administrativo, del modo que mejor se conformen con las normas y los principios constitucionales y tratados y convenios

internacionales vigentes en Costa Rica, y con el deber de lograr un razonable equilibrio entre el interés público y el interés de los servidores públicos.

#### **ARTÍCULO 6.- Nulidad e impugnación de derechos y beneficios**

Los derechos y demás beneficios concedidos a los servidores públicos dentro de su relación de servicio público establecidos por ley, reglamento o costumbre, que sean nulos por adolecer en forma manifiesta de la debida razonabilidad, podrán ser impugnados ante la Contraloría General de la República, que agotará la vía administrativa.

La Contraloría General de la República no dará eficacia para efectos presupuestarios, a los actos y las disposiciones generales administrativas en materia de empleo que fuesen nulos por violación evidente de ley; además, declarará administrativamente la nulidad de los actos y disposiciones que violen la presente ley, conforme las disposiciones que sobre la materia contiene la Ley General de Administración Pública.

#### **ARTÍCULO 7.- Sobre el procedimiento administrativo**

Los procedimientos administrativos para regular la celebración de los procesos disciplinarios o de cualesquier otra naturaleza, se regularán con base en las disposiciones particulares contenidas en la presente ley, el Estatuto de Servicio Civil y su reglamento, en los respectivos reglamentos autónomos, y supletoriamente, por lo establecido en el libro segundo de la Ley General de Administración Pública.

#### **ARTÍCULO 8.- Principios fundamentales**

Constituyen deberes fundamentales de todo servidor público la actuación con respeto del ordenamiento jurídico aplicable, en particular con respeto de los principios de legalidad, igualdad, interdicción, arbitrariedad, eficiencia y transparencia, neutralidad política con arreglo a la legislación vigente y esmero en la persecución del fin público.

Todo servidor público será responsable de sus actuaciones u omisiones, en tanto impliquen incumplimientos a sus deberes funcionales.

La responsabilidad podrá ser administrativa, civil o penal, conforme a la ley.

La responsabilidad deberá adjudicarse considerando la naturaleza del cargo y sus condiciones de ejercicio.

#### **ARTÍCULO 9.- Colaboración interinstitucional**

Todos los órganos e instituciones que componen el sector público, conforme lo establece el inciso a) del artículo 3, de la presente ley, podrán

establecer mecanismos de colaboración interinstitucional y además, podrán solicitarle colaboración técnica a la Dirección General de Servicio Civil para llevar a cabo los diferentes procesos que conforman la gestión del factor humano.

## **CAPÍTULO II**

### **RELACIÓN DE SERVICIO NO CONSTITUTIVA DE EMPLEO**

#### **ARTÍCULO 10.- Elementos de la relación de servicio no constitutiva de empleo**

Habrà una relación de servicio no constitutiva de empleo cuando se trate de cargos ejercidos por funcionarios a los que se les encarga el ejercicio temporal de funciones públicas, por elección directa o por nombramiento realizado por los funcionarios elegidos, de acuerdo con la ley.

Estas relaciones están inspiradas en el espíritu de servicio y no se considerarán constitutivas de los derechos subjetivos o situaciones jurídicas consolidadas que se suscitan a partir de una relación laboral típica.

#### **ARTÍCULO 11.- Tipos de relación de servicio no constitutiva de empleo**

Se considerarán sometidos a una relación de servicio no constitutiva de empleo los siguientes grupos de funcionarios y cualquier otro contemplado en la ley:

- a)** Los superiores de los órganos fundamentales del Estado que acceden a sus cargos como producto de una elección o mandato popular, grupo en el que se comprenderán los diputados, el presidente y vicepresidentes de la República, así como, los titulares de otros órganos de elección popular, en el que se entenderán incluidos los alcaldes e intendentes locales y los miembros de los concejos municipales.
- b)** Los ministros y viceministros de Gobierno, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones, el contralor y subcontralor general de la República, el defensor y defensor adjunto de los Habitantes, y el procurador y subprocurador general de la República, quienes acceden a su cargo en virtud de un acto válido de nombramiento con arreglo a la ley.
- c)** Los miembros de juntas o consejos directivos y administrativos, con funciones establecidas por ley.
- d)** Los miembros de comisiones o en misiones honoríficas temporales.
- e)** Los funcionarios ad honórem.

- f) Los servidores públicos de confianza, conforme las disposiciones contenidas en esta ley, en el artículo 4 del Estatuto del Servicio Civil y los respectivos reglamentos.

#### **ARTÍCULO 12.- Obligaciones comunes**

Aparte de las que establezcan la presente y otras leyes, serán obligaciones comunes a los funcionarios públicos:

- a) Desempeñar su función con estricto apego al ordenamiento vigente aplicable.
- b) Respetar las atribuciones y límites establecidos en los manuales de puestos y velar por su estricto cumplimiento.
- c) Poner especial empeño en el cumplimiento de sus cometidos.
- d) Someterse a la debida juramentación constitucional, de previo a entrar en funciones.

#### **ARTÍCULO 13.- Derechos comunes**

Se tendrán como derechos de quienes estén en las relaciones reguladas en este capítulo:

- a) El ejercicio efectivo y en condiciones aceptables del cargo o misión.
- b) El ejercicio con independencia de criterio, salvo ley que vincule a órdenes o instrucciones formales de otro órgano.
- c) Recibir los beneficios que le otorgue la normativa vigente en materia de salud, en los mismos términos concedidos a los demás trabajadores del país no cubiertos por la presente ley.
- d) Renunciar a sus cargos o misiones en forma revocable o irrevocable. Si la renuncia fuere revocable, no surtirá efectos hasta que no sea aceptada. Si se interpusiere como irrevocable, deberá presentarse con una anticipación de no menos de un mes, salvo que la administración dispense el aviso previo.

El nombramiento podrá ser revocado en cualquier momento, sin necesidad de motivación.

Lo anteriormente regulado se entenderá sin perjuicio de lo que dispongan las normas superiores o las legales especiales y de lo que se prescribe en el artículo siguiente.

#### **ARTÍCULO 14.- Régimen de los titulares de los órganos del sector público**

Los titulares de los órganos del sector público tendrán los privilegios, inmunidades y derechos que la Constitución Política y la ley establezcan. Estarán sometidos a las obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y responsabilidades que la Constitución Política y las leyes prescriban.

Serán funcionarios a tiempo completo y les está impedido el ejercicio liberal de la profesión.

Se exceptúa de la anterior prohibición el ejercicio de la docencia en centros de enseñanza superior fuera de la jornada ordinaria y la atención de los asuntos en los que sea parte el funcionario afectado, su cónyuge, o alguno de sus parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive. En tales casos, no deberá afectarse el desempeño normal e imparcial del cargo; tampoco deberá producirse en asuntos que se atiendan en la misma entidad pública o Poder del Estado en que se labora.

Su elección o nombramiento será a plazo fijo y durante su período solo podrán ser removidos conforme a la Constitución y a la ley.

#### **ARTÍCULO 15.- Régimen de los titulares de otros órganos de elección popular**

Los alcaldes e intendentes municipales se considerarán funcionarios a tiempo completo. Estarán sometidos a las prohibiciones, obligaciones, incompatibilidades y responsabilidades que regulen las leyes aplicables.

Serán remunerados únicamente conforme a la ley y tendrán los derechos que prescriba la ley o, en su defecto, el respectivo reglamento. Estos derechos serán acordes con la naturaleza de la relación.

Solo se les podrá cancelar su credencial por falta grave, previo debido proceso, conforme a la legislación especial aplicable en cada caso.

#### **ARTÍCULO 16.- Régimen de los miembros de juntas o consejos directivos y administrativos**

Los miembros de órganos colegiados superiores creados por ley, con funciones exclusivas de integración de esos órganos serán remunerados mediante dietas por asistencia a las sesiones, las que se regularán por ley o, en su defecto, por el respectivo reglamento. No tendrán derecho a dieta quienes sirvan en otros cargos públicos a tiempo completo.

A falta de ley, tendrán los demás derechos que prescriba el respectivo reglamento.

Estarán sometidos a las obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y sanciones que señale la ley.

Solo podrán ser removidos por falta grave, previo debido proceso.

**ARTÍCULO 17.- Régimen de los funcionarios honoríficos en órganos o misiones temporales**

Quienes atiendan cargos o misiones honoríficas temporales no dispuestos por ley, no tendrán derecho a dietas y serán removibles libremente.

Estarán sujetos a las mismas obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y responsabilidades de los funcionarios públicos.

**ARTÍCULO 18.- Funcionarios ad honórem**

Podrán nombrarse funcionarios ad honórem siempre que reúnan los requisitos debidos. Sin que sea necesaria la sujeción a concurso alguno.

Su nombramiento no consolidará bajo ningún caso garantía de empleo ni derecho a estabilidad. Les será aplicable las mismas incompatibilidades, prohibiciones y obligaciones legales vigentes de los funcionarios públicos. Solamente se les podrán otorgar los beneficios y facilidades establecidas en el respectivo reglamento.

**ARTÍCULO 19.- Funcionarios de confianza**

Además de aquellos contemplados en la Constitución y las leyes, se considerarán puestos de confianza aquellos subordinados inmediatos al jerarca del órgano o ente público de que se trate. En dichos puestos solo podrá nombrarse a quienes tengan los requisitos de idoneidad necesaria, según el manual de puestos aplicable. Mientras no se definan estos requisitos no cabrán nombramientos en puestos de confianza.

Los titulares serán de libre nombramiento y remoción y tendrán los derechos que establece esta ley que sean compatibles con la naturaleza de la relación.

**CAPÍTULO III  
RELACIÓN PÚBLICA DE EMPLEO**

**SECCIÓN I  
ASPECTOS GENERALES**

**ARTÍCULO 20.- Ámbito de regulación**

El presente capítulo será aplicable a todos los servidores públicos, según lo establecido en los incisos a) y d) del artículo 3 de la presente ley.

## **ARTÍCULO 21.- Principios generales**

Se reconocen como principios generales de la relación pública de empleo:

- a)** Su naturaleza no contractual.
- b)** Estabilidad de la relación.
- c)** La mutabilidad de los elementos de la relación.
- d)** El ingreso bajo concurso.
- e)** La carrera administrativa.
- f)** La obligación de ejercer dignamente el cargo y con apego a los principios que rigen la función pública.
- g)** La igualdad de trato en igualdad de condiciones, a todos los servidores bajo un mismo patrono.
- h)** La obligación de ambas partes de ejecutar la relación con apego a reglas elementales de lealtad y buena fe.
- i)** Forma escrita de todo acto de administración de personal, debidamente comunicado.
- j)** Cualquier otro derivable de la Constitución o de las normas supraleales y de este ordenamiento, o reconocido jurisprudencialmente, que no se contradiga con el presente ordenamiento ni con las normas superiores.

## **ARTÍCULO 22.- Naturaleza no contractual**

Los elementos de la relación no serán objeto de pacto entre las partes, bajo ninguna modalidad contractual.

Se exceptúan los aspectos concretos susceptibles de convenio de acuerdo con leyes expresas o los casos en que por su naturaleza requieran de acuerdo con el funcionario.

## **ARTÍCULO 23.- Estabilidad**

Todo servidor público tendrá como garantía el principio de estabilidad; sin embargo, podrá ponerle término unilateralmente a la relación conforme a esta ley.

La Administración solo podrá dar por terminada unilateralmente dicha relación en los supuestos contemplados en esta ley y sus respectivos reglamentos, según corresponda.

#### **ARTÍCULO 24.- Ius variandi**

Se reconoce como potestad patronal la de introducir modificaciones necesarias a las condiciones de la relación dentro de los términos de esta ley.

#### **ARTÍCULO 25.- Ingreso previo concurso**

Todo ingreso o ascenso como servidor público deberá hacerse por concurso en los términos de esta ley y sus respectivos reglamentos, según corresponda.

#### **ARTÍCULO 26.- Incompatibilidades**

Aparte de lo que dispongan otras leyes, ningún servidor público podrá ejercer funciones ligadas por dependencia directa o control interno a otras prestadas por un titular pariente por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive.

#### **ARTÍCULO 27.- Acciones de personal y expedientes**

Todo acto de administración de personal se dispondrá en acción de personal, la que se firmará por la autoridad competente y por las que se prescriba, además del servidor.

Si este no firmare, se dejará constancia de la notificación del acto y de su negativa a firmar. El servidor podrá firmar sin aceptar el acto, de lo que dejará constancia.

Todo acto que afecte al servidor deberá ser motivado mediante resolución fundada.

De todo funcionario la Administración llevará un expediente con copia de todo lo que se disponga respecto del mismo, debidamente foliado y custodiado, el cual se considerará confidencial y al cual tendrá acceso irrestricto el servidor.

#### **ARTÍCULO 28.- Servidor público interino**

El nombramiento de servidores públicos interinos solo procederá cuando se trate de ausencias temporales de titulares o mientras se realiza un concurso. En el primer caso, salvo inopia, el interino se nombrará del Registro de Elegibles.

En ningún caso podrán dispensarse los requisitos del puesto. Cuando un concurso resultare infructuoso podrá nombrarse interinamente a personas que reúnan los requisitos establecidos por ley. La duración del interinato estará sujeta al período de la incapacidad o permiso del servidor titular.

Durante el plazo del interinato cabrá la remoción por justa causa, previo cumplimiento del procedimiento establecido en la presente ley.

Los derechos establecidos en esta ley se aplicarán a los interinos en lo que sean congruentes con la naturaleza de la relación.

#### **ARTÍCULO 29.- Cese del servidor público en período de prueba**

El servidor público en período de prueba podrá ser removido previa motivación del acto administrativo que así lo disponga, por justa causa y con el debido proceso.

Los servidores públicos en período de prueba tendrán todos los derechos congruentes con su condición.

#### **ARTÍCULO 30.- Servidores públicos eventuales a plazo fijo**

Cuando se trate de proyectos financiados con recursos específicos, a plazo determinado, se podrán nombrar servidores públicos para la ejecución de los mismos por el plazo de duración del proyecto.

Estos servidores públicos serán de libre nombramiento y remoción y tendrán los derechos que establece esta ley que sean compatibles con su condición.

Deberán reunir los requisitos necesarios establecidos en el respectivo manual. Mientras no se definan estos requisitos no cabrán nombramientos de estos servidores públicos.

Serán remunerados de acuerdo con la índole de sus funciones y en ningún caso sus salarios superarán los salarios establecidos para los puestos fijos.

#### **ARTÍCULO 31.- Reglamentos autónomos de empleo**

Los entes descentralizados emitirán reglamentos autónomos para regular la relación de empleo, con sujeción a la jerarquía de fuentes normativas.

Estos reglamentos solo se someterán a aprobación de otro órgano cuando lo señale la ley y estarán subordinados, en todo, a los límites y demás disposiciones contenidas en el Manual de Clases y la Escala de Salarios emitidos por la Contraloría General de la República.

Este artículo será aplicable a todo el sector público, aún respecto de las relaciones privadas de empleo.

## **Sección II Ingreso y promoción en el empleo público**

### **ARTÍCULO 32.- Requisitos**

Aparte de lo que dispongan otras leyes y los reglamentos, serán requisitos generales para ser servidor público:

- a) Reunir las condiciones y demás requisitos de idoneidad comprobada prescritas por las leyes, los reglamentos, el manual de puestos y el cartel del concurso respectivo.
- b) No tener impedimento ni incompatibilidades establecidos normativamente.
- c) Haber sido seleccionado conforme a las disposiciones contenidas en la presente ley y demás legislación aplicable.

### **ARTÍCULO 33.- Concursos**

Los concursos serán abiertos y deberán sujetarse a la ley, a los reglamentos y al principio de publicidad, igualdad y selección del mejor calificado en el concurso.

Los servidores públicos se seleccionarán por medio de pruebas de idoneidad, que se administrarán únicamente a quienes satisfagan los requisitos del puesto. Las características de estas pruebas y los demás requisitos corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento y selección, así como al principio de igualdad y equidad entre los géneros, y corresponderán a reglamentaciones específicas e internas de las instituciones.

### **ARTÍCULO 34.- Ingreso a un puesto**

Para realizar cualquier nombramiento o ascenso, se recurrirá al registro de elegibles y en caso de inopia comprobada, se recurrirá a concurso abierto.

### **ARTÍCULO 35.- Registro de Elegibles**

Los registros de elegibles serán conformados y actualizados mediante concurso abierto.

### **ARTÍCULO 36.- Nulidad de nombramientos**

Será nula toda designación de funcionarios que incumpla los requisitos dispuestos, los procedimientos normados, o en general el ordenamiento aplicable.

Cualquier persona con interés legítimo podrá requerir la nulidad del acto.

Las nulidades absolutas se regirán de acuerdo con lo establecido en los artículos 173 y 308 de la Ley General de la Administración Pública.

#### **ARTÍCULO 37.- Período de prueba**

Se establece un período de prueba máximo de seis meses, respecto de todo ingreso o ascenso a un puesto.

Antes de finalizar el período de prueba deberá evaluarse el trabajo y solo si la evaluación fuere negativa se procederá a la cesación del funcionario, antes de que finalice dicho período.

En los casos de ascenso, si no se aprobare el período de prueba el funcionario volverá al puesto anterior.

Si al finalizar el período de prueba el funcionario tuviese procedimiento disciplinario pendiente que pueda originar un despido, se suspenderá el nombramiento definitivo hasta que no se resuelva el procedimiento, aunque su desempeño hubiese sido evaluado positivamente.

### **Sección III Potestad modificatoria**

#### **ARTÍCULO 38.- Principio general**

El patrono público tendrá potestad para modificar las condiciones de las relaciones de empleo, con las limitaciones que en esta ley se establecen y las que se deriven de los principios generales aplicables.

Estarán sometidas a las regulaciones que aquí se disponen tanto las modificaciones indefinidas como las temporales.

#### **ARTÍCULO 39.- Requisitos**

Toda modificación deberá comunicarse previamente al servidor, incluyendo las modificaciones generales.

Las modificaciones deberán ser motivadas y fundadas en razones específicas de interés institucional, oportunidad y conveniencia.

#### **ARTÍCULO 40.- Condiciones no modificables**

Se declaran inmodificables el salario así como cualquier otro derecho o beneficio otorgado directamente por la legislación vigente.

Serán igualmente inmodificables individualmente las condiciones elementales que faciliten o distingan el puesto, por acto de la Administración, sin perjuicio de las reorganizaciones y reasignaciones previstas en la presente ley.

No se podrán disponer modificaciones que impliquen para el servidor asumir riesgos en su integridad física o en su salud, impropios de su profesión o de su puesto o sin los necesarios medios de seguridad.

#### **ARTÍCULO 41.- Traslados y reubicaciones**

Los servidores podrán ser trasladados a puestos iguales o bien reubicados conservando el puesto mediante resolución fundada, en la cual se dejará constancia de la respectiva justificación técnica, así como de la necesidad y conveniencia de dicho traslado.

Si el cambio de lugar le causare perjuicios comprobados y el servidor se opusiere, solo podrá reubicarse en el mismo puesto si está previsto en el nombramiento o en la normativa vigente. Caso contrario, el servidor podrá renunciar con derecho al pago del auxilio de cesantía, dentro del mes siguiente a la denegatoria de su oposición, o bien optar por la impugnación de la medida.

#### **ARTÍCULO 42.- Reubicación interpatronal**

Con anuencia del servidor y por convenio entre patronos públicos, en el cual se dejará constancia sobre la justificación técnica del movimiento como tal en el sentido de que la entidad trasladante no requiere de dicha plaza para cumplir con sus objetivos institucionales, el funcionario que haya laborado al menos dos años de manera ininterrumpida con el Estado podrá ser reubicado indefinidamente de un ente a otro. En este caso el funcionario ingresará a la nueva relación como titular del puesto sin período de prueba, siempre que se trate de puesto igual o equivalente en categoría.

En estos casos el patrono original solo podrá remunerar al funcionario por un máximo de tres meses, mientras el ente receptor incorpora legal y presupuestariamente la plaza. La plaza correspondiente al ente transferente quedará automáticamente eliminada y no podrá ser repuesta.

Estos cambios podrán igualmente acordarse por las partes temporalmente, siempre que se cuente con la anuencia del servidor y que el traslado temporal no suponga erogaciones no previstas originalmente en el respectivo convenio de préstamo de colaboración interinstitucional. Esta disposición se aplicará a todo el sector público.

### **ARTÍCULO 43.- Reorganizaciones**

Con el fin de mejorar la eficiencia, adaptarse a cambios tecnológicos o legales o bien, racionalizar los recursos públicos, los patronos públicos podrán acordar modificaciones organizativas, técnicamente fundadas.

En estos casos el jerarca previamente deberá informar al personal de la unidad o unidades objeto de reorganización, sobre el inicio del proceso.

Si la reorganización conllevará supresión de puestos, los afectados deberán ser reubicados dentro del mismo ente o en entes diferentes, previa demostración de la necesidad técnica y operativa de estos. Si ello no fuere posible, serán cesados una vez que quede agotada la vía administrativa. Esta clase de cese se entenderá con responsabilidad para el patrono público.

Para la remoción de funcionarios por causa de reorganización, cuando deba escogerse entre varios funcionarios, la selección se hará conforme con los criterios que señale el reglamento de esta ley o, en su defecto o complementariamente, con base en los criterios que necesaria y previamente deberá señalar el proyecto de reorganización.

### **ARTÍCULO 44.- Reasignaciones**

Los puestos podrán someterse a reasignación, cuando sea requerida una variación permanente y sustancial de las funciones y responsabilidades, previa realización del correspondiente estudio técnico administrativo que demuestre el beneficio para la institución y para los usuarios del sistema, así como la existencia de contenido presupuestario y el visto bueno del jerarca respectivo.

La reasignación que implique descenso en la valoración del puesto solo podrá hacerse efectiva una vez que quede agotada la vía administrativa. Las reasignaciones en ascenso regirán un mes después de acordadas.

No procederá la reasignación en descenso si el funcionario reclamó oportunamente y no se justificó formal y debidamente la disminución de las funciones y responsabilidades.

No podrán hacerse reasignaciones en ascenso para crear puestos de jefatura, excepto que sean para promover cambios de categoría en puestos de jefatura.

### **ARTÍCULO 45.- Descenso de categoría**

En los casos en que por causa de reasignación o reorganización, se produzca un descenso en la categoría salarial, el servidor podrá optar por continuar en la nueva categoría, para lo cual se le liquidará la cesantía correspondiente a la diferencia salarial entre el estado anterior y el propuesto. En caso de que el servidor opte por no continuar en la nueva categoría podrá

renunciar dentro del mes siguiente, renuncia que para efecto de reconocimiento de extremos laborales, se considerará con responsabilidad patronal.

#### **ARTÍCULO 46.- Trabajo en el domicilio del funcionario**

Mediante acto razonado y fundamentado técnicamente y siempre que se cuente con la anuencia expresa del servidor, la Administración podrá disponer que las funciones asignadas a su puesto se realicen, parcial o totalmente, desde su domicilio, cuando ello sea factible y convenga al interés público. Esta norma regirá para todo el sector público.

Esta modalidad de servicio procederá solo de acuerdo con los términos establecidos en los respectivos reglamentos y podrá ser revocada en cualquier momento, previa comunicación al servidor.

### **Sección IV Del Sistema Remunerativo y sus principios**

#### **ARTÍCULO 47.- Sistema Remunerativo**

Se instituye el Sistema Remunerativo para el sector público, integrado por el conjunto de principios, normas, políticas y procesos utilizados para la determinación de las prestaciones de los servidores públicos.

#### **ARTÍCULO 48.- Principios rectores**

El Sistema Remunerativo para el sector público deberá estar enmarcado en los principios generales de la Constitución Política tales como equidad, bien común, justicia, democracia, igualdad de trato y de oportunidades, mérito, eficiencia, sostenibilidad, derecho al trabajo, así como a una remuneración justa que propicie la satisfacción y el bienestar del servidor, así como en los principios y normas técnicas aplicables a la administración de salarios.

#### **ARTÍCULO 49.- Manual General de Clases de Puestos**

Créase el Manual General de Clases de Puestos, en adelante el Manual, el cual contendrá el conjunto de estratos y clases genéricas de cobertura en el sector público. Estas últimas contendrán la esencia de la clase, su caracterización y requisitos. Será emitido por la Contraloría General de la República, en adelante la Contraloría, así como sus modificaciones posteriores que resulten necesarias.

#### **ARTÍCULO 50.- Manuales descriptivos de puestos del sector público**

Los manuales descriptivos de puestos del sector público contendrán una descripción detallada, completa y sucinta, hecha a base de investigación, de las atribuciones, deberes, responsabilidades y requisitos mínimos de cada clase de puestos a que se refiere esta ley, con el fin de que sirvan como base en la

elaboración de las pruebas y en la determinación final de los salarios de cada una de las instituciones y órganos del sector público cubiertas por la presente ley. Ningún servidor público podrá desempeñar funciones distintas de las establecidas en el Manual Descriptivo de Puestos.

#### **ARTÍCULO 51.- Escala de Sueldos del Sector Público**

La Escala de Sueldos del Sector Público será elaborada por la Contraloría General de la República y contendrá las categorías salariales en las que serán asignadas las diferentes clases de puestos del Manual General de Clases de Puestos. La estructura de la Escala de Sueldos del Sector Público, deberá estar en concordancia con las necesidades de las diferentes modalidades y sectores del empleo público, así como la realidad económica nacional.

Dicha escala de sueldos podrá ser modificada mediante resolución razonada por la Contraloría General de la República, previo estudio técnico que determine tal necesidad.

Los salarios se establecerán para períodos mensuales con el horario que determine el Código de Trabajo y los pagos serán proporcionales, de acuerdo con los horarios que utilice cada institución.

#### **ARTÍCULO 52.- Carácter vinculante del Manual General de Clases y la Escala de Sueldos**

El Manual General de Clases de Puestos y la Escala de Sueldos del Sector Público servirán de referente obligado para la elaboración de los manuales descriptivos de puestos y la clasificación de puestos de las diferentes instituciones cubiertas por la presente ley, con arreglo a la naturaleza jurídica de cada una de ellas.

#### **ARTÍCULO 53.- Prestaciones adicionales**

Salvo las sumas que por concepto de zonaje deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al reglamento que con tal fin dictará la Contraloría General de la República, las prestaciones, beneficios o suministros adicionales que fueran reconocidos, tales como gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, comunicación móvil, combustible, chofer, gastos de representación; no tendrán carácter de salario en especie y únicamente se reconocerán cuando las necesidades de servicio público así lo requieran, de conformidad con las disposiciones que en la materia de su competencia, establezca la Contraloría General de la República y los respectivos reglamentos. El reconocimiento de las referidas prestaciones se hará mediante resolución razonada del superior, donde se dejará constancia de la respectiva justificación.

## **CAPÍTULO IV DE LA RELACIÓN DE EMPLEO**

### **ARTÍCULO 54.- Deberes generales de los servidores públicos**

Son deberes generales de los servidores públicos:

- a)** Acatar esta ley y sus reglamentos y cumplir las obligaciones inherentes a sus cargos.
- b)** Guardar la discreción necesaria sobre los asuntos relacionados con su trabajo que por su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales lo requieran, aún después de haber cesado en el cargo, sin perjuicio de la obligación en que están de denunciar cualquier hecho delictuoso conforme al inciso 1) del artículo 147, del Código de Procedimientos Penales.
- c)** Rehusar dádivas, obsequios o recompensas que se les ofrezcan como retribución por actos inherentes a sus empleos.
- d)** Observar dignidad y buen comportamiento en el desempeño de sus cargos y en su vida social.
- e)** Guardar al público, en sus relaciones con él, motivadas en el ejercicio del cargo, toda la consideración debida, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio o atención.

### **ARTÍCULO 55.- Deberes particulares de los servidores públicos**

Los servidores públicos cumplirán los deberes expresamente señalados en la presente ley, el artículo 71 del Código de Trabajo así como todos los fueren propios del cargo que desempeñan, de conformidad con el Manual Descriptivo de Puestos y los reglamentos interiores de trabajo, a efecto de obtener la mayor eficiencia de los servicios de la Administración Pública.

Tendrán, además, los siguientes deberes particulares:

- a)** La prestación personal de servicios en forma regular y continua, en el lugar que el jerarca o jefe autorizado lo indiquen, a los fines de garantizar la eficiencia de la Administración, lo cual puede implicar el traslado o la reubicación del servidor dentro de un mismo programa presupuestario, de un programa a otro, de un ministerio a otro o entre distintas instituciones, movimientos que se harán de conformidad con lo que al efecto señala el régimen aplicable.
- b)** Utilizar los bienes y facilidades suministrados por la Administración, únicamente para atender el cumplimiento de sus funciones.

- c)** Ejecutar las labores con toda capacidad, dedicación y diligencia, así como acatar las órdenes e instrucciones de sus superiores jerárquicos y cumplir el procedimiento que corresponda en todas las solicitudes, peticiones de mejoramiento y reclamos en general, que formulen ante sus superiores.
- d)** Recibir las sugerencias, aportes y planteamientos en general, hechos por sus subordinados inmediatos que contribuyan a la solución de los problemas que afecten la prestación del servicio público y al mejoramiento de su eficiencia.
- e)** Observar conducta que no ofenda el orden y la moral públicos.
- f)** Someterse a las pruebas de idoneidad y capacidad cuando así lo requiera la Administración o cuando estos fueren indispensables para que se autorice el traslado o ascenso a un puesto de clase diferente, disposición que se aplicará en todo el sector público.
- g)** Promover las acciones judiciales que correspondan, cuando fueren objeto de imputaciones delictuosas.
- h)** Declarar sus bienes, bajo juramento, todos aquellos funcionarios que manejen fondos públicos, de conformidad con la legislación vigente.
- i)** Rendir las declaraciones que se les pidan cuando fueren citados como testigos en reclamaciones e informaciones de despidos o reclamos; así como suministrar cualesquiera datos, constancias o certificaciones que para cualquier efecto sean requeridos por la autoridad competente, con arreglo a la ley.
- j)** Dar por escrito, en el caso de renuncia del cargo, el preaviso que corresponda, de acuerdo con las reglas del artículo 28 del Código de Trabajo.
- k)** Mantener durante las incapacidades por razones de salud una conducta acorde con la incapacidad prescrita.
- l)** Cualesquier otra derivada de las máximas y principios anteriormente citados.
- m)** Revisar todos los pagos que recibe de la Administración Pública, por concepto de salario o cualquier otra causa y reintegrar en el menor tiempo posible las sumas giradas demás.

## **ARTÍCULO 56.- Derechos de los servidores públicos**

Los servidores públicos tutelados por esta ley gozarán de los siguientes derechos:

- a)** La retribución de sus servicios por medio del salario.
- b)** No podrán ser despedidos de sus cargos a menos que incurran en causal de despido, según lo establece la presente ley, el Código de Trabajo, o por reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos, de conformidad con lo establecido en la presente ley.
- c)** Tendrán derecho a la protección del ámbito de su intimidad. En este sentido, los servidores públicos y a quienes ofrezcan sus servicios a la Administración Pública, no se les podrá requerir información de índole personal susceptible de ser utilizada con fines discriminatorios, salvo en aquellos casos extraordinarios donde la naturaleza del puesto así lo requiera.
- d)** Disfrutarán de una vacación anual de quince días hábiles después de cincuenta y dos semanas laboradas. Estos podrán no ser consecutivos. En caso de terminación antes de cumplir el período de nombramiento de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, monto que se le cancelará junto con los demás extremos laborales que corresponda. Quedan a salvo los derechos del personal docente del Ministerio de Educación Pública, el cual se regirá por las disposiciones especiales que rigen la materia.
- e)** Podrán disfrutar de permiso con goce de salario o sin él, el cual será otorgado por el respectivo jerarca bajo su responsabilidad, según lo establecerán los respectivos reglamentos y la naturaleza del ente u órgano de que se trate. Se podrá otorgar permisos sin goce de salario para ocupar temporalmente un cargo en la Administración Pública que no sea de elección popular; caso contrario, el servidor que resulte electo para ocupar un cargo propio de la relación de servicio no constitutiva de empleo, deberá renunciar a su relación de empleo.
- f)** Podrán gozar de licencia para asistir a cursos de estudio, siempre que sus ausencias no causen evidente perjuicio al servicio público, de acuerdo con el reglamento de esta ley y que tales cursos resulten en beneficio directo del servicio público.
- g)** Podrán ver las calificaciones y evaluaciones periódicas que, de sus servicios, deberán hacer sus superiores.

- h) Recibir los beneficios que le otorgue la normativa vigente en materia de salud y días feriados, en los mismos términos concedidos a los demás trabajadores del país no cubiertos por la presente ley.
- i) Tendrán derecho a un sueldo adicional, denominado aguinaldo, en el mes de diciembre de cada año, excepto si han servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo servido.

El sueldo a que se refiere este inciso no puede ser objeto de venta, traspaso o gravamen de ninguna especie ni puede ser perseguido por acreedores, excepto para el pago de pensiones alimentarias, en el tanto que determina el Código de Trabajo.

Para los efectos de calcular el sueldo adicional a que tienen derecho los servidores públicos, el año para el cómputo de las sumas recibidas y tiempo servido, será el comprendido entre el 1° de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año respectivo.

El sueldo adicional a que se refiere esta ley, será calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios, devengados durante el período indicado en el párrafo anterior.

- k) Todo servidor público tendrá derecho al retiro con pensión, después de haber servido a la Administración Pública durante el término y demás condiciones que disponga la legislación vigente, de acuerdo con el régimen de que se trate. El servidor retirado continuará gozando del derecho al aguinaldo establecido en el inciso anterior.
- l) Toda servidora en estado de gravidez tendrá derecho a licencia por cuatro meses, con goce de sueldo completo. Este período se distribuirá un mes antes del parto y tres después.

Durante este período, el Gobierno pagará a la servidora el monto restante del subsidio que reciba del Seguro Social, hasta completar, el ciento por ciento (100%) de su salario.

Los beneficios de este inciso se extienden a las servidoras del Tribunal Supremo de Elecciones, Registro Civil, Asamblea Legislativa, Poder Judicial, Contraloría General de la República y demás órganos constitucionales, y a las servidoras del Poder Ejecutivo excluidas del Régimen de Servicio Civil.

#### **ARTÍCULO 57.- Auxilio de cesantía**

Todos los funcionarios públicos conforme a esta ley tendrán derecho al auxilio de cesantía según lo establecido en el Código de Trabajo.

## **ARTÍCULO 58.- Potestades, derechos y obligaciones patronales**

Se tendrán como potestades, derechos y obligaciones patronales las establecidas en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico aplicable.

Todo patrono público está obligado a respetar los derechos de los servidores, y a dispensarles un trato digno y justo y, a actuar de buena fe en la administración del recurso humano.

Deberá disponerse un sistema debidamente planificado, de facilidades de capacitación y formación para el servidor, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el fin de brindar al servidor las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones.

La Administración deberá perseguir cualquier responsabilidad civil en que incurran los funcionarios en su perjuicio, derivada de la aplicación de esta u otras leyes.

Los pagos realizados demás al servidor por error del patrono le facultará a este para la recuperación inmediata mediante simple resolución o bien, en caso de fuerza mayor mediante resolución razonada, haciendo las deducciones en tractos a los salarios futuros.

## **ARTÍCULO 59.- Evaluación de servicios**

Anualmente se evaluarán los servicios prestados por el servidor, conforme a parámetros predefinidos.

Se considerará falta grave la omisión de la evaluación por el respectivo superior, el cual responderá por los perjuicios que cause esta omisión.

Las evaluaciones serán impugnables y una vez firmes en vía administrativa se agregarán al expediente del funcionario.

Las calificaciones de insuficiente o equivalentes tendrán las consecuencias indicadas en esta ley y cualquier otra establecida en otras leyes o en los reglamentos.

Las valoraciones cualitativas sobre variables actitudinales relativas al desempeño del servidor público, como por ejemplo, la motivación, diligencia, interés, respeto y buen trato hacia sus superiores, compañeros y público, en general y similares; podrán fundamentarse en hechos que de conformidad con las reglas de la sana crítica, mediante la comisión de plurales actos reiterativos e individuales; consigan acreditar la existencia o ausencia de dichas actitudes fundamentales para lograr la eficiencia en el servicio público.

Los reglamentos de cada institución u órgano podrán incluir técnicas y métodos que coadyuven en la evaluación de servicios, siempre que no contravengan los principios y disposiciones contenidos en la presente ley.

#### **ARTÍCULO 60.- Estabilidad**

Se reconoce la estabilidad del servidor, el cual solo podrá ser removido conforme a esta ley.

El servidor solo podrá ser removido por las siguientes causas:

- a) Por falta grave.
- b) Por supresión del puesto, en los términos de esta ley.
- c) Por otras causas de imposibilidad de continuación de la relación, de acuerdo con el ordenamiento aplicable.

Los servidores solo podrán removerse por supresión de puestos cuando ello se disponga luego de una reestructuración, conforme a las potestades modificatorias patronales establecidas en esta ley y demás legislación aplicable.

#### **ARTÍCULO 61.- Suspensión precautoria**

Tomada la decisión de abrir el procedimiento formal o durante el mismo, el órgano decisor podrá disponer la suspensión precautoria del servidor, con goce de salario, en resolución razonada, con el fin de que no se afecte el curso del procedimiento o el servicio respectivo. Alternativamente podrá disponerse como medida cautelar un traslado o reubicación a un puesto o funciones equivalentes.

Mientras el servidor esté bajo suspensión precautoria no podrá ser remunerado de otro patrono o empresa pública.

#### **ARTÍCULO 62.- Anulación de actos**

Las actuaciones en materia de administración del personal que constituyan actos o normas, podrán ser anulados de oficio cuando se diere una nulidad absoluta, previo el procedimiento debido, previsto en el régimen de nulidades establecido en la Ley General de Administración Pública.

#### **ARTÍCULO 63.- De la responsabilidad disciplinaria del servidor**

El servidor público estará sujeto a responsabilidad disciplinaria por sus acciones, actos o contratos opuestos al ordenamiento, cuando haya actuado con dolo o culpa grave, sin perjuicio del régimen disciplinario más grave previsto en otras leyes.

El superior responderá también disciplinariamente por los actos de sus inmediatos inferiores, cuando él y estos últimos hayan actuado con dolo o culpa grave. Cuando el incumplimiento de la función se haya realizado en ejercicio de una función delegada, el delegante será responsable si ha incurrido en culpa grave en la vigilancia o en la elección del delegado.

La sanción que corresponda no podrá imponerse sin formación previa de expediente, con amplia audiencia al servidor para que haga valer sus derechos y demuestre su inocencia.

#### **ARTÍCULO 64.- De la responsabilidad del servidor ante terceros**

Todos los extremos relacionados con la responsabilidad del servidor ante terceros, se regirán según las disposiciones que sobre la materia contiene la sección primera del capítulo segundo de la Ley General de Administración Pública.

#### **ARTÍCULO 65.- Determinación del grado de culpa o negligencia**

A efecto de determinar la existencia y el grado de culpa o negligencia del servidor, al apreciar el presunto vicio del acto al que se opone, o que dicta o ejecuta, deberá tomarse en cuenta la naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía del servidor y más técnicas sus funciones en relación con el vicio del acto, mayor es su deber de conocerlo y apreciarlo debidamente.

#### **ARTÍCULO 66.- De las sanciones disciplinarias**

Para garantizar la calidad del servicio público se establecen cuatro clases de sanciones disciplinarias:

- a) Advertencia oral, que se aplicará por faltas leves, a juicio de las personas facultadas para imponer las sanciones, según lo determine el reglamento respectivo.
- b) Advertencia escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más advertencias orales, o cuando las leyes de trabajo exijan que se haga un apercibimiento escrito antes de efectuar el despido y en los demás casos que determinen los respectivos reglamentos de trabajo.
- c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo, que se aplicará hasta por quince días una vez oídos el interesado y los compañeros de trabajo que aquél indique, en todos aquellos casos en que conforme a los reglamentos de trabajo se cometa una falta de cierta gravedad a los deberes impuestos por el contrato de trabajo.

La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de arresto y prisión preventiva, durante todo el tiempo que una y otro se mantengan, pero dará lugar al despido en cuanto excedan de tres meses. Si el arresto o la prisión preventiva es seguida de sentencia absolutoria después de transcurrido el referido término, el servidor tendrá derecho a ser tomado en cuenta para ocupar el primer puesto que quede vacante de clase igual a la que ocupaba. Conforme a la gravedad del cargo y mérito de los autos, el jefe superior decidirá si la excarcelación bajo fianza interrumpe o no los efectos de dicha corrección disciplinaria. Es entendido que la suspensión del trabajo sin goce de salario podrá aplicarse por más de quince días en los casos de excepción que expresamente determinen los reglamentos de trabajo.

#### **ARTÍCULO 67.- Responsabilidad civil**

Todo lo relativo a la responsabilidad civil del servidor y la distribución interna de responsabilidades, se regirá por las disposiciones contenidas en la presente ley y en la sección segunda del capítulo segundo, de la sección cuarta, del capítulo primero del título sétimo de la Ley General de Administración Pública.

#### **ARTÍCULO 68.- Del régimen supletorio**

En todos los demás extremos no regulados expresamente por la presente ley, se aplicarán supletoriamente las disposiciones sobre responsabilidad del servidor, contenidas en la Ley General de Administración Pública.

#### **ARTÍCULO 69.- Caso de proceso penal por los mismos hechos**

La existencia de una causa penal por los mismos hechos no impedirá el ejercicio de las potestades sancionatorias. La Administración siempre deberá iniciar en tiempo los procedimientos, pero podrá suspender la causa administrativa hasta tanto no se resuelva en firme la penal, con interrupción de la prescripción de la potestad sancionatoria.

La resolución penal firme que determine la absolutoria del servidor en los hechos será vinculante para la Administración.

En el caso de que la Administración hubiere acordado antes de la sentencia penal en firme, el despido del funcionario, y habiéndose comprobado su inocencia dentro de ese proceso, se procederá a la reinstalación del funcionario con reconocimiento de salarios caídos.

#### **ARTÍCULO 70.- Prohibición de reingreso de despedidos**

Quienes sean despedidos por justa causa sin responsabilidad para la Administración, no podrán reingresar al sector público o a las empresas públicas estatales, durante cinco años contados a partir de la firmeza de la resolución o fallo en el que se sustentó el despido.

## **CAPÍTULO V FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN**

### **ARTÍCULO 71.- Despido**

Los servidores públicos solo podrán ser removidos de sus puestos si incurren en las causales que determina el artículo 81 del Código de Trabajo, o en actos que impliquen infracción grave de la presente ley, de sus reglamentos, o de 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 legislación de pensiones aplicable, siempre que se realice con observancia de las reglas contenidas en los artículos 43, 44, 45 y 46 del Estatuto del Servicio Civil.

### **ARTÍCULO 72.- Renuncia**

El servidor podrá renunciar en cualquier momento, sin que tenga que justificar su decisión.

La renuncia deberá interponerse con un mínimo de un mes de anticipación, se entenderá irrevocable y no estará condicionada a aceptación, pero el patrono podrá solicitarle al servidor que la retire. Deberá en todo caso el funcionario dar el preaviso indicado, conforme las disposiciones contenidas en el artículo 28 del Código de Trabajo.

El servidor incurrirá en la falta de abandono del trabajo, si no se ajusta a lo aquí normado.

### **ARTÍCULO 73.- Imposibilidad de continuación de la relación**

La relación de empleo o de servicio se dará por terminada cuando:

- a) El servidor sea incapacitado, total y permanentemente o parcial y permanentemente si la incapacidad le impide ejecutar su labor asignada y no pudiese ser reubicado en otro puesto.
- b) Cuando el servidor se desempeñe en funciones que fueren legalmente suprimidas y no resultare posible su reubicación en otras diferentes. Para que la reubicación, por esta causa, sea válida, deberá justificarse mediante el estudio técnico correspondiente.
- c) En los casos de jubilación o pensión.

#### **ARTÍCULO 74.- Otras causas**

El respectivo jerarca podrá dar por concluidos los contratos de trabajo de los servidores, previo pago de las prestaciones o extremos laborales contemplados en el artículo 43 cuando estime que el caso está comprendido en alguna de las siguientes excepciones:

- a) Reducción forzosa de servicios o de trabajos por falta absoluta de fondos.
- b) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, conforme lo dispuesto en el artículo 43 de la presente ley.

En estos casos se reconocerá auxilio de cesantía.

- c) Cuando se declare en firme una inhabilitación para ejercer cargos públicos, en cuyo caso se dará por terminada la relación sin derecho a indemnización. Igual regla se aplicará cuando el servidor en proceso penal sea sometido a medidas cautelares que le impidan asumir sus obligaciones de servicio, por más de tres meses.

### **CAPÍTULO VI IMPUGNACIÓN JUDICIAL DE ACTOS**

#### **ARTÍCULO 75.- Reglas procesales**

Los procedimientos judiciales sobre empleo público se ventilarán en la jurisdicción ordinaria de trabajo y se regirán por la Ley N.º 9343, de 25 de enero de 2016, Reforma Procesal Laboral.

#### **ARTÍCULO 76.- Solución consensuada de discrepancias**

Durante los procesos, las partes de común acuerdo podrán recurrir al arbitraje, mediación, conciliación o transacción, conforme las disposiciones contenidas en la Ley N.º 7727, de 9 de diciembre de 1997, Ley sobre resolución alterna de conflictos y promoción de la paz social.

#### **ARTÍCULO 77.- Reinstalación e indemnización**

Cuando se anule la remoción de un servidor se concederá el derecho a la reinstalación, con indemnización de salarios caídos por el período cesante.

La reinstalación deberá hacerse efectiva dentro del mes siguiente a la firmeza de la resolución o fallo.

El servidor tendrá el derecho a la indemnización de salarios caídos aunque renuncie a la reinstalación.

Si el servidor durante el proceso hubiese trabajado para el sector público o sus empresas, los salarios brutos percibidos se deducirán del monto de la indemnización, lo que se determinará en ejecución de sentencia.

## **CAPÍTULO VII PRESCRIPCIONES**

### **ARTÍCULO 78.- Alcances de este capítulo**

Las prescripciones reguladas en esta ley regirán, salvo norma legal especial en contrario, para toda relación de empleo público y, en lo conducente, para toda relación de servicio que no sea de empleo.

### **ARTÍCULO 88.- Prescripción de la potestad disciplinaria**

La potestad de sancionar disciplinariamente al servidor prescribirá en dos meses, desde que se conocieron los hechos por el órgano competente para sancionar o por el superior, a raíz de un informe de un órgano externo al ente, o de su auditoría interna, o de cualquier otro modo formal, siempre que no se requiera adicionalmente una investigación informal interna previa. En cualquier caso, los dos meses se contarán a partir de que el órgano decisor conozca el resultado de esa investigación.

Prescribirá la potestad en todo caso si hubieren pasado más de cinco años de sucedidos los hechos.

### **ARTÍCULO 80.- Prescripción de la responsabilidad civil**

La responsabilidad civil del servidor o exservidor prescribirá en dos años desde que se conozcan los hechos, o bien en cinco años desde que sucedieron. Cuando se declare en juicio una responsabilidad civil contra la Administración, la prescripción para recuperar la condena frente al servidor o exservidor se contará a partir de la sentencia firme que la liquide.

Cuando se trate de jerarcas ejecutivos o de integrantes de un órgano jerárquico colegiado, la prescripción se extenderá al año siguiente de que terminen en esas funciones, si el plazo de la prescripción venciere antes del término del ejercicio.

### **ARTÍCULO 81.- Disposiciones comunes**

El procedimiento sancionatorio formal interrumpirá la prescripción, pero la potestad sancionatoria caducará si pasaren seis meses o más de inactividad injustificada en la instrucción. La interrupción se producirá a partir de la notificación al funcionario del auto de apertura del procedimiento y el cómputo de la prescripción empezará nuevamente a partir de que se ponga en conocimiento del órgano decisor el informe final del órgano instructor.

Opuesta la defensa de prescripción, se definirá al quinto día hábil de presentada, para lo cual se pasará inmediatamente el expediente al órgano decisor.

La prescripción para ejecutar el acto final sancionatorio será de dos meses en el caso de la responsabilidad disciplinaria y de un año en el caso de la responsabilidad civil.

#### **ARTÍCULO 82.- Prescripción de reclamos de servidores**

Todo reclamo administrativo de los servidores por disposiciones patronales o por no reconocimiento de derechos, prescribirá en seis meses contados a partir de la fecha en que le fue formalmente comunicada la respectiva resolución.

A efectos de accionar judicialmente, se establece una prescripción general de dos años, contados a partir de la fecha en la cual se le realizó el pago al servidor. Para esos fines el reclamo administrativo no será obligado ni interrumpirá la prescripción para acudir a la vía judicial.

#### **ARTÍCULO 83.- Prescripción de las acciones patronales**

La prescripción para reclamar administrativa o judicialmente el patrono a sus servidores, por pagos improcedentes, prescribirá en cinco años contados a partir de que los mismos se produjeron.

La potestad de anular actos o disposiciones por nulidad absoluta en vía administrativa prescribirá en cinco años.

Las acciones para demandar judicialmente la nulidad de actos o disposiciones propios por nulidad relativa prescribirán de acuerdo con el Código Procesal Contencioso-Administrativo.

### **CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES**

#### **ARTÍCULO 84.- Reingreso en caso de pago de prestaciones**

Quienes hayan obtenido el pago de auxilio de cesantía por causa legal no podrán reingresar al sector público, por un plazo en meses equivalente al número de mensualidades reconocidas, a menos que compruebe que devolvió el beneficio.

#### **ARTÍCULO 85.- Prohibición de prestar servicios simultáneos**

Se prohíbe cualquier prestación de servicios simultánea en el sector público y empresas públicas-sociedad anónimas, con superposición horaria o si se excede un tiempo completo.

Como excepción al límite del tiempo completo, podrán desempeñarse en el ejercicio de la docencia universitaria, fuera de la jornada laboral.

#### **ARTÍCULO 86.- Deber de observancia**

Los jefes, en tanto patronos públicos, serán responsables por la estricta observancia de la presente ley y sus reglamentos, así como las auditorías institucionales, en el marco de sus competencias señaladas por la legislación especial.

### **TÍTULO II**

#### **CAPÍTULO ÚNICO DEROGATORIAS**

**ARTÍCULO 87.-** Deróguese el artículo 47 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953.

**ARTÍCULO 88.-** Deróguese la Ley de Salarios de la Administración Pública, N.º 2166, de 9 de octubre de 1957.

#### **Disposiciones Transitorias**

**TRANSITORIO I.-** Todas las nuevas contrataciones, designaciones o nombramientos de servidores que se realicen con posterioridad a la entrada en vigor de la presente ley, se regirán en todos sus extremos por esta, y no les será aplicable disposición alguna contenida en cualesquier leyes, reglamentos, convención colectiva, laudo o negociación que se encuentren vigentes en ese momento.

**TRANSITORIO II.-** Los servidores públicos nombrados antes de la entrada en vigencia de la presente, conservarán todos sus derechos adquiridos y continuarán rigiéndose por el régimen actual, pero voluntariamente podrán optar por su inscripción dentro de los términos de esta nueva ley. Todas las disposiciones de las convenciones colectivas, reglamentos o cualesquier otra fuente, que contravengan la presente ley y que se encuentren vigentes con posterioridad a la entrada en vigor de esta, se conservarán por el plazo de duración de la respectiva convención, a partir del cual se considerarán excluidas del régimen aplicable.

**TRANSITORIO III.-** La Contraloría General de la República contará con un plazo de dos años, contados a partir de la publicación de la presente, para elaborar el Manual General de Clases de Puestos y la Escala de Sueldos del Sector Público a que se refieren los artículos 49 y 52 de esta ley. Durante este plazo, todos los órganos y entes de la Administración Pública sujetos a la presente ley, estarán obligados a brindar su colaboración a la Contraloría General de la

República, mediante el suministro oportuno de información, cada vez que esta sea requerida, y mediante la dotación del recurso humano que resulte necesario.

**TRANSITORIO IV.-** El Servicio Civil y los demás órganos y entes públicos contarán con un plazo de un año, contado a partir de la promulgación del Manual General de Clases de Puestos y la Escala de Sueldos del Sector Público, para adecuar sus respectivos manuales descriptivos de puestos, sus escalas de salarios, así como sus reglamentaciones internas, de acuerdo con la naturaleza jurídica de cada institución u órgano, a los términos de la presente ley.

Otto Guevara Guth

Natalia Díaz Quintana

José Alberto Alfaro Jiménez  
**DIPUTADOS Y DIPUTADA**

**9 de agosto de 2016**

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

1 vez.—O. C. N° 26002.—( IN2016065244 ).