

DECRETO EJECUTIVO N° _____ -MP-PLAN

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

Con fundamento en las atribuciones que les confieren los artículos 4, 11, 33, 57, 140 incisos 3) y 8), 191 y 192 de la Constitución Política; 4, 11, 25 inciso 1), 27 inciso 1), 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 de 2 de mayo de 1978; 1, 12, 26, 27, 41 a 49 y 56 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 de 9 de octubre de 1957 reformada y adicionada por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 de 3 de diciembre de 2018; 167, 404 a 406, 408, 410, 682 a 704 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943; 1, 5 inciso b), 21, 22 y 23 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, N° 8131 de 18 de setiembre de 2001; 1, 2, 3, 14 y 22 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 de 3 de diciembre de 2018, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019; 20 del Reglamento de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Decreto Ejecutivo N° 32988-H-MP-PLAN de 31 de enero de 2006; los Lineamientos Generales de Gestión de Desempeño de las personas servidoras públicas, Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN de 4 de diciembre de 2019; el Transitorio XXV del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 de 3 de diciembre de 2018; la Ley de Marco de Empleo Público, N° 10.159 de 8 de marzo de 2022; el Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953; el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21 de 14 de diciembre de 1954; Decreto Ejecutivo 40736-MP-H-MIDEPLAN “Creación de la Base de Datos de Empleo para el Sector Público” del 26 de octubre del 2017 el Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Ley N° 2561 de 11 de mayo de 1960 y la Opinión Consultiva N° 2021-017098 de las 23:15 horas de 31 de julio de 2021, de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

CONSIDERANDO

- I. Que el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 de 2 de mayo de 1978, establece que ésta se rige por los principios generales de servicio público, con la finalidad de *“(…) asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios”*.
- II. Que el artículo 5 inciso b) de la Ley de la Administración Financiera y Presupuestos Públicos de la República, N° 8131 de 18 de setiembre de 2001, dispone que: *“La administración de los recursos financieros del sector público se orientará a los intereses generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficacia y eficiencia, con sometimiento a la ley”*.

- III. Que el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 de 9 de octubre de 1957, designó a la persona titular del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como Rector de Empleo Público, para unificar y simplificar el empleo en el sector público y dotar de coherencia, orientándose hacia la eficacia y eficiencia administrativas según la planificación institucional, regional y nacional. Dentro de ese marco, le asignó el establecimiento, dirección, coordinación y asesoría de políticas generales, lineamientos y normativa administrativa, así como la emisión de lineamientos generales de evaluación del desempeño laboral según los resultados de la gestión pública; que surjan de la aplicación de las reformas y adiciones realizadas en la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166, por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 de 3 de diciembre de 2018.
- IV. Que la Procuraduría General de la República en Dictamen N° C-208-2002 de 21 de agosto de 2002, al referirse a una rectoría dispuesta por Ley, sostuvo que *“(...) se le otorga una posición privilegiada y predominante con respecto a otros órganos del Estado en lo que al específico campo de su competencia atañe. De ahí que, entre sus específicas potestades, se encuentra la de coordinar con las instituciones públicas del Estado la ejecución de los objetivos de la Ley (...). Y más adelante añadió: “Puede afirmarse, entonces, que la definición otorgada (...) como órgano “rector” le reconoce un papel preponderante y exclusivo para el desarrollo de los principios, competencias y fines que se persiguen satisfacer con la promulgación de la Ley (...). De donde no se podría concebir como posible que otro órgano del Estado asuma parte de esas competencias, o que las defina y ejecute sin la participación y aceptación que de las mismas haga el Consejo.”*; refiriéndose a este en su condición de “rector”.
- V. Que la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 de 8 de marzo de 2022, tiene como objetivo regular las relaciones de empleo público, bajo normas y principios generales que rijan a toda la institucionalidad pública, salvaguardando la independencia de poderes, los distintos grados de autonomía y las particularidades interinstitucionales, en procura de satisfacer el interés público, de forma eficaz y eficiente.
- VI. Que de conformidad con el Transitorio I de la Ley N° 10.159, en cumplimiento del poder-deber de reglamentación que recae sobre el Poder Ejecutivo, corresponde desarrollar y complementar para hacer posible su exacta observancia, como una norma por su naturaleza secundaria, subordinada y con el ámbito que aquella establece, sin poder dejar sin efecto sus disposiciones, contradecirlas, o suplirlas de forma tal, que se produzca un efecto no deseado por el legislador o un contenido no contemplado legalmente.
- VII. Que el ejercicio de la potestad reglamentaria dispuesta en el Transitorio I de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá ejercerse en el plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia el 09 de marzo de 2023.

VIII. Que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en Opinión Consultiva N° 2021-017098 de las 23:15 horas de 31 de julio de 2021, resolvió las consultas legislativas facultativas de constitucionalidad acumuladas con respecto al proyecto de ley N° 21336 “Ley Marco de Empleo Público”, indicando lo siguiente: **“XXII.- Conclusiones / En cuanto a los vicios de procedimiento: / 1) No se encuentra vicio de procedimiento sustancial en cuanto al argumento de la inadmisibilidad de la moción 138-231 y 138-250, ello por cuanto no se fundamentó en el escrito de esta consulta cuál fue la moción que la modificó y “le cayó encima”; y en cuanto a la inadmisibilidad de la moción 138-18, por cuanto se fundamentó en un hecho incierto (la probabilidad de que otra moción le cayera encima). / 2) No se encuentra vicio de procedimiento sustancial en cuanto al argumento de la indebida acumulación de la moción 138-154 por cuando, aunque indebidamente acumulada al inicio luego el Presidente de la Asamblea la desacumula y permite su discusión separada. / 3) No se encuentra vicio de procedimiento sustancial en cuanto al argumento de la falta de discusión de la moción 138-210 de la diputada Paola Vega, por cuanto la moción que se dice no se puso a discusión aparece con sello de retirada y con la firma de la diputada proponente. / En cuanto a los vicios de fondo: / 1) Poder Judicial y Tribunal Supremo de Elecciones: Sobre los artículos 12 (base de datos), 13.h (familia en puestos de confianza), 15 (postulados de reclutamiento y selección), 19 (movilidad o traslados), y 31 (metodología de trabajo), consultados en cuanto al Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones, dado que no se realiza la fundamentación suficiente que permita a esta Sala tener claridad sobre lo consultado, se declara inevaluación la consulta por falta de fundamentación. 2) Poder Judicial: Analizados todos los aspectos consultados en cuanto al artículo 2 (inciso a), 6 (inciso b), 7 (incisos d, g y p), 9 (segundo párrafo del inciso a), 13 (inciso f), 14, 17, 18, 21 y 22, 49 (inciso b, g y h), del proyecto de Ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO” expediente legislativo n° 21.336, en lo que se refiere al Poder Judicial, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación al principio de separación de funciones, al principio de independencia judicial, al régimen particular de empleo del Poder Judicial y a las competencias constitucionales administrativas de la Corte Suprema de Justicia. / 3) Tribunal Supremo de Elecciones: Analizados todos los aspectos consultados en cuanto al artículo 2 (inciso a), 6 (inciso b), 7 (incisos d, g y p), 9 (segundo párrafo del inciso a), 13 (inciso a y f), 14, 17, 18, 21 y 22, del proyecto de Ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO” expediente legislativo n° 21.336, en lo que se refiere al Tribunal Supremo de Elecciones, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación al principio de separación de funciones y de los artículos 9 y 99 Constitucionales. / 4) Universidades Públicas: Sobre los artículos 11 (planificación del empleo), 15 (postulados de reclutamiento y selección) y 16 (oferta de empleo), consultados en cuanto a las Universidades Públicas, dado que no se realiza la fundamentación suficiente que permita a esta Sala tener claridad sobre lo consultado, se declara inevaluación la consulta por falta de fundamentación. / 5) Universidades Públicas: Analizados todos los aspectos**

consultados en cuanto al artículo **6, 7, 9 (segundo párrafo del inciso a), 13 (inciso e), 14, 17, 30 (salvo el inciso b), 31, 32, 33, 34, 37 (inciso f)**, del proyecto de Ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO” expediente legislativo n° 21.336, en cuanto a las Universidades Públicas, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación a la autonomía universitaria. Siendo constitucionales los artículos **30.b, 35 y 36** del proyecto en cuestión, por las razones ya indicadas. / **6) Caja Costarricense de Seguro Social:** Analizados todos los aspectos consultados en cuanto al artículo **2 (inciso b), 6, 7 (incisos d), 9 (segundo párrafo del inciso a), 13 (inciso b), 14, 17 y 18**, del proyecto de Ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO” expediente legislativo n° 21.336, en cuanto a la Caja Costarricense de Seguro Social, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación a la autonomía de gobierno de la CCSS, constitucionalmente protegida (art.73 constitucional) de esta institución. / **7) Municipalidades:** Analizados todos los aspectos consultados en cuanto al artículo **2 (inciso c), 6, 7, 9 (segundo párrafo del inciso a), 13, 14, 17 y 18** del proyecto de Ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO” expediente legislativo n° 21.336, en cuanto a las Municipalidades, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación a la autonomía de gobierno de las municipalidades, consagrada constitucionalmente. / **8) Instituciones autónomas:** Se declara inevaluable la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en cuanto al artículo 2 inciso b) -específicamente en lo referido a “las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos” y los artículos 6, 7, 9, 13, 14, 17, 18, 21, 22, 24, 30 y 49 por falta de una adecuada fundamentación desde el punto de vista constitucional. / **9) Objeción de conciencia:** En cuanto al artículo 23 inciso g) del proyecto de “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, que se tramita en el expediente legislativo N° 21.336, referido a la objeción de conciencia, no se presentan vicios de inconstitucionalidad de fondo, porque garantiza adecuadamente el derecho a la objeción de conciencia. / **10) Negociación colectiva:** El artículo 43 no contiene vicios de constitucionalidad, en el tanto las nuevas obligaciones o derechos obtenidos al alcance de la negociación colectiva se ajusten a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad presupuestaria, al amparo de la jurisprudencia constitucional, y siempre y cuando se trate de convenciones colectivas donde participen los empleados del Sector Público que válidamente puedan celebrar convenciones colectivas de acuerdo con la Constitución y la ley. / **11) Denuncia de convención colectiva:** El Transitorio XV referido a la denuncia de las convenciones colectivas, no resulta inconstitucional siempre y cuando se interprete en el mismo sentido que se indicó en el voto número 2018-019511 de las 21:45 horas del 23 de noviembre del 2018, es decir, en aplicación de la Constitución Política (artículos 62 y 74), los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y la jurisprudencia de este Tribunal, deberá interpretarse que cada jerarca de las entidades públicas tiene la potestad de denunciar o no la respectiva convención colectiva, conforme al

ordenamiento jurídico vigente. / **12) Inhabilitación:** No resulta inconstitucional el artículo 4.a del proyecto de “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, que se tramita en el expediente legislativo N° 21.336. Siendo un tema que corresponderá al operador jurídico todo lo referido a aplicar el debido proceso al despido, valorar la relación existente entre el tipo de falta cometida y la sanción, o bien sobre la proporcionalidad y razonabilidad del acto administrativo sancionatorio, y determinar la norma concreta a aplicar cuando exista normativa especial en la institución en cuestión. / **13) Salario y el principio de igualdad:** Los Transitorios XI y XII no vulneran el principio de igualdad -igual salario a trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia-, ni el de legalidad y, por consiguiente, no resultan inconstitucionales. / **14) Debido proceso:** Los aspectos consultados sobre los artículos 21 y 22 del proyecto de “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, que se tramita en el expediente legislativo n°21.336, no contienen violaciones al principio del debido proceso constitucional, sino que la mayoría de lo consultado al respecto, se refiere a problemas de técnica legislativa que corresponderá al legislador o al operador jurídico enmendar. / **15) Permisos:** La Sala no encuentra vicios de inconstitucionalidad en los aspectos cuestionados sobre los artículos 39, 40, 41 y 42 del proyecto de ley consultado, al tratarse de un tema de discrecionalidad legislativa, al haberse cumplido con la consulta obligatoria a la CCSS y al no contarse con elementos que deban determinar que el legislador debía contar de previo, en este caso, con un estudio técnico. Además, el tema de la alegada contradicción entre los artículos 39 y 40 del proyecto, por tratarse de una posible antinomia legal, no reviste interés constitucional. / **16) Exclusiones:** En los términos indicados y conforme a la jurisprudencia constitucional, no se considera que el artículo 3 proyecto de “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, que se tramita en el expediente legislativo n°21.336 sea inconstitucional, por el hecho de realizar las exclusiones que allí se indican a las empresas públicas en competencia, a los entes públicos no estatales y al Benemérito Cuerpo de Bomberos.)” (Los destacados son del original)

- IX.** Que en la Opinión Consultiva de cita en el considerando anterior se hace referencia a las “Competencias exclusivas y excluyentes” como aquellas que se derivan de los grados de independencia y autonomía; es decir, los puestos indispensables relativos a la competencia en las materias en las que hay exclusividad en su ejercicio, los cuales deben ser definidos de forma exclusiva y excluyente por los órganos constitucionales y los entes con fines constitucionalmente asignados y para lo que les dota de grados de autonomía con basamento constitucional.
- X.** Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 inciso i) del Estatuto de Servicio Civil, corresponde al director general de Servicio Civil dar el visto bueno a todos los reglamentos autónomos de servicio de las dependencias del Poder Ejecutivo antes de que sean sometidos a la aprobación de la Inspección General de Trabajo. Por su parte, a la Autoridad Presupuestaria, al tenor de los artículos 21, 22 y 23 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Ley N° 8131 del 18 de setiembre de 2001, le concierne

formular directrices y lineamientos generales y específicos de política presupuestaria para los órganos bajo su ámbito de competencia, en tanto que su órgano ejecutivo, a saber, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, conforme con el artículo 20 inciso q) del Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, tiene como función: *“Analizar los proyectos de reglamentos autónomos de organización y servicio de las entidades, para verificar que estén conformes con las disposiciones presupuestarias, financieras, de empleo, salarial, y otras de importancia, contenidas en las Directrices, lineamientos y demás normativa existente, que sea de competencia de la Autoridad Presupuestaria.”* (Véanse los Votos N° 1999-04806 de las trece horas con cincuenta y un minutos del dieciocho de junio de mil novecientos noventa y nueve y N° 3309-94 de las 15:00 del 05 de julio de 1994 de la Sala Constitucional).

- XI.** Que el presente Decreto Ejecutivo fue sometido a consulta pública, de acuerdo con el artículo 361 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 de 2 de mayo de 1978 y divulgado en fecha XX de XX de 2023, mediante Oficio MIDEPLAN-DM-OF-XXXX-2023 de XX de XX de 2023, por un plazo de diez días hábiles, a partir del día inmediato siguiente a su divulgación, es decir, del XX de XX de 2023 al XX de XX de 2023. Asimismo, se tomaron en consideración las observaciones remitidas por las instituciones y otras entidades representativas de intereses generales y corporativos, durante el período de consulta pública.
- XII.** Que en cumplimiento del artículo 12 bis del Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, Decreto Ejecutivo N° 37045-MP-MEIC de 22 de febrero de 2012, se completó la Sección I denominada: Control Previo de Mejora Regulatoria, que conforma el Formulario de Evaluación Costo-Beneficio, en el cual se obtuvo un resultado negativo, ya que la propuesta no contiene trámites ni requerimientos.

Por tanto,

DECRETAN:

“REGLAMENTO A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Objeto.

El presente Reglamento tiene por objeto reglamentar la Ley Marco de Empleo Público vigente para el desarrollo, la precisión y correcta aplicación de las regulaciones sobre las relaciones estatutarias, de empleo público y empleo mixto,

entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, de conformidad con dicha Ley y el marco jurídico vigente.

Artículo 2.- Implementación de la Ley Marco de Empleo Público

Todas las instituciones, entes, órganos y empresas públicas estatales en el ámbito de cobertura definido en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, deberán implementar dicha ley de acuerdo con criterios técnico, metodológicos, financieros y de recursos humanos, a partir de su entrada en vigor.

Artículo 3.- Ámbito de cobertura de la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica sobre las relaciones de empleo público.

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica ejercerá la rectoría política y técnica en las relaciones estatutarias, de empleo público y mixto de los servidores que laboran en las instituciones, las cuales carezcan de autonomía de gobierno u organizativa.

Asimismo, la ejercerá en aquellas relaciones de empleo público de personas servidoras de los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa, que no se encuentren cobijadas dentro de la categorización que hagan las jerarquías de estos, de los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de sus competencias que les han sido conferidas constitucionalmente. Tal categorización de puestos deberá materializarse por parte del Superior Jerárquico de los Poderes Legislativo, Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y de las instituciones autónomas señaladas.

La rectoría política la ostentará el Jeraarca ministerial, y la técnica, la Dirección General de Servicio Civil como órgano desconcentrado máximo del Ministerio y parte de su estructura organizacional. En las materias no desconcentradas, el ministro o la ministra, ejerce la jerarquía sobre las actuaciones de dicha Dirección General.

Se excluyen de la rectoría del Ministerio, los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva, y el Benemérito Cuerpo de Bomberos, por estar excluidos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 4º-. Principios rectores.

Para efectos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y el presente reglamento, los siguientes serán los principios rectores que deberán regir todas las relaciones de empleo estatutario, público y mixto, bajo el ámbito de aplicación de dicha Ley, por lo cual todas las instituciones, estén o no el ámbito de rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica:

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

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

- b) Carrera administrativa: derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.
- c) Equidad salarial: la remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos sean diferencias consistentes y razonables, y se respete el principio de igual función igual salario.
- d) Excelencia en el servicio: ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.
- e) Mérito, capacidad y competencias: la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas para garantizar, por una parte, que las entidades y los órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia.
- f) Negociación colectiva: el derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N.º 98 ratificado mediante la Ley 2561 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.

- g) Modernidad: procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.
- h) Prevalencia del interés general: la gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personas servidoras públicas idóneas en lo técnico y lo moral, objetivas, independientes, imparciales e íntegras, estrictamente, sujetas al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.
- i) Participación de la ciudadanía: la participación de la persona ciudadana, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados son fundamentos de esta ley, como corresponde a los artículos 9 y 11 de la Constitución Política.

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

Artículo 5.- Definiciones.

Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

- 1) Alta dirección pública: personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tienen a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según Los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.
- 2) Clasificación y valoración de clases de puestos: Instrumento técnico que permite, con base en el estudio de las funciones y responsabilidades asignadas a cada clase de puestos, determinar la clasificación y valoración que le corresponda, considerando factores tales como: deberes y obligaciones, naturaleza y grado de dificultad, nivel de responsabilidad, preparación académica, conocimientos de otra índole, experiencia, habilidades y destrezas que debe poseer quien lo ejerza, entre otros.
- 3) Continuidad laboral: relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las universidades públicas se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida el después de un plazo igual o superior a seis meses.

- 4) Directrices: instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos, del otro, imponiéndose las metas de esta y los tipos de medios que habrá de emplear para realizarlas, dentro de una relación de confianza incompatible con órdenes, instrucciones y circulares.
- 5) Empleo mixto: es aquel que se lleva a cabo bajo la predominancia del derecho común y regido de manera excepcional por el derecho público, para asegurar el control y la fiscalización de la actividad desarrollada y de los recursos que se utilizan en ella. En las instituciones que cuentan con relaciones de empleo mixto, con fundamento en el marco jurídico vigente, se dan tanto relaciones de empleo regidas mayoritariamente por el derecho privado a las cuales se le aplican disposiciones de derecho público, como relaciones de empleo público en sentido estricto y en observancia de los artículos 683 y 689 del Código Trabajo, dado el carácter de gestión pública que estas personas realizan en virtud de sus respectivos cargos.
- 6) Empresas e instituciones públicas en competencia: Entidades constituidas para ejercer actividades económicas que se encuentran en una situación en la que varias empresas con el mismo giro de negocio, públicas o privadas, concurren a un mercado para ofrecer sus productos o servicios, rivalizando entre ellas para obtener la preferencia de los consumidores.
- 7) Estabilidad laboral: las personas funcionarias públicas que ostenten un nombramiento en propiedad, durante el plazo de su relación laboral, solo podrán ser removidas por las causales de despido justificado que, de acuerdo con la legislación y normativa vigente, se determinen de conformidad con el debido proceso, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.
- 8) Estabilidad impropia: principio que establece que las personas funcionarias interinas, durante el plazo de su relación laboral, solo podrán ser removidas por las causales de despido justificado que, de acuerdo con la legislación y normativa vigente, se determinen de conformidad con el debido proceso, así como concurren ciertas circunstancias especiales como lo serían las siguientes: cuando la persona interina sustituye a otra persona por un determinado plazo y este se cumple, cuando el titular de la plaza que ocupa la persona funcionaria interina regresa a ella, cuando la persona servidora ascendida o trasladada interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley y cuando la plaza ocupada por la persona interina está vacante y es sacada a concurso para ser asignada en propiedad y en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo.

- 9) Familia de puestos: Las agrupaciones ocupacionales en las cuales, como herramienta organizativa, se reunirán puestos o clases de puesto y, por ende, personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159. Cada familia o agrupación laboral se determina respetando la naturaleza ocupacional o funciones, características o propósitos similares de los puestos o clases, para efectos de organización del trabajo y de los demás subsistemas de la gestión de recursos humanos, procurando orientar el fortalecimiento y mejora de las capacidades de las personas servidoras, facilitar los procedimientos para la evaluación, capacitación y valoración de los puestos.
- 10) Gestión del empleo: subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas servidoras públicas, tales como entrada, movimiento y salida.
- 11) Gestión del rendimiento: subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas servidoras públicas.
- 12) Gestión de la compensación: subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución, según el trabajo que hacen las personas servidoras públicas.
- 13) Gestión del desarrollo: subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas servidoras públicas de las dependencias, en procura del mantenimiento y la evolución de las competencias de las personas servidoras públicas que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional.
- 14) Gestión de las relaciones humanas y sociales: subsistema transversal a todos los subsistemas de recursos humanos que tiene que ver con clima laboral, relaciones laborales y políticas de conciliación.
- 15) Largo plazo: horizonte temporal no menor a veinte años.
- 16) Mediano plazo: horizonte temporal no menor a cinco años.
- 17) Organización del trabajo: subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las funciones a realizar.
- 18) Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, cesara su continuidad laboral.
- 19) Personal de la gestión pública: personas servidoras públicas que presten servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el derecho administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación,

supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de personas servidoras públicas de la institución y con los administrados, sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y el artículo 112 de la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, relativas a negociación colectiva y el pago de derechos laborales.

- 20) Planificación del empleo: es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.
- 21) Prohibición: Impedimento para el ejercicio liberal de la profesión de conformidad con las siguientes leyes:
- a) Ley No. 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública del 03 de mayo de 1971 y sus reformas.
 - b) Ley No. 4755, Código de Normas y Procedimientos Tributarios del 6 de octubre de 2004 y sus reformas.
 - c) Ley No. 8292, Ley de Control Interno del 31 de julio de 2002 y sus reformas.
 - d) Ley No. 5867, Ley de compensación por pago de Prohibición del 15 de diciembre de 1975 y sus reformas.
 - e) Ley No. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, del 18 de diciembre del 2018.
 - f) Otra legislación vigente que resulte aplicable.
- 22) Puesto: conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por la persona servidora pública que tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona, siempre y cuando esté conforme a la organización del trabajo.
- 23) Rectoría Política: Competencias de coordinación y organización que le atañen a MIDEPLAN al tenor de los artículos 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 y 7 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159.
- 24) Rectoría Técnica: Competencias técnicas especializadas que le atañen a la Dirección General del Servicio Civil, al tenor del ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, Ley N°1581; de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 reformada y adicionada por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 y de la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159.
- 25) Salario: remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.
- 26) Salario base: remuneración asignada a cada categoría de puesto en un esquema de salario compuesto.

- 27) Salario compuesto: salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).
- 28) Salario global: se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley. Para los casos en que procede compensación por pago de prohibición, esta es contemplada dentro de la metodología de cálculo del salario global, según corresponde de conformidad con la legislación vigente.
- 29) Sistema: Conjunto articulado de instituciones, normas e instrumentos, dispuesto para la consecución de fines comunes.
- 30) Subsistema: División inmediata de un sistema, encargado de un campo de acción único y estratégico.
- 31) Valor público: capacidad de la Administración Pública para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.

CAPÍTULO II GOBERNANZA DEL EMPLEO PÚBLICO

Artículo 6.- Rectoría y Composición del Sistema General de Empleo Público.

El Sistema tendrá los siguientes componentes:

- a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), ejercerá el direccionamiento y coordinación del sistema respecto al ámbito de aplicación de la rectoría. Asimismo, deberá entablar las relaciones de cooperación, asesoría y capacitación con los Poderes Legislativo, Judicial y Tribunal Supremo de Elecciones, así como con la Administración descentralizada funcional y territorial, para el cabal cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159.
- b) Las unidades administrativas encargadas de la gestión de recursos humanos de las entidades y los órganos bajo el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, todo de acuerdo con lo dispuesto en el inciso a) del artículo 9 de la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159.
- c) La Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica especializado en materia de empleo público, la cual prestará la asesoría técnica requerida por las entidades y órganos que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de Ley Marco de Empleo Público.

- d) Mecanismos de coordinación y asesoría que hayan sido dispuestos por Ley o decreto ejecutivo, así como por las directrices del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con fundamento en la Ley de Planificación Nacional y demás Leyes conexas.
- e) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares, y manuales emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público, aplicable a los órganos y entidades cobijados por el ámbito de la rectoría del MIDEPLAN, el cual podrá constituir un referente para aquellos órganos y entidades excluidos de esta rectoría.
- f) Las directrices que dicte MIDEPLAN para las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas pertenecientes a los órganos y entidades cubiertos por el ámbito de la rectoría del MIDEPLAN.
- g) Las resoluciones que dicten los Poderes Legislativo, Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, en materia de empleo público.
- h) Los lineamientos y disposiciones técnicas que emita la Dirección General del Servicio Civil en el ámbito de su competencia.
- i) Los decretos ya acuerdos ejecutivos que dicte el Poder Ejecutivo, de conformidad con sus competencias, en materias relacionadas con empleo público.
- j) Los reglamentos autónomos de servicio, o sus equivalentes normativos, para regular las condiciones de trabajo que le son propias a cada institución en el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 7.- Subsistemas del Sistema General de Empleo Público.

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

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

Artículo 8.- Labores de asesoría y apoyo.

Corresponderá al MIDEPLAN, en coordinación con la Dirección General del Servicio Civil, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según su ámbito de competencia legal en materia de empleo público, brindar asesoraría y apoyo a las instituciones públicas cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público.

Para ello, cada institución deberá remitir su consulta acompañada del criterio legal de su Unidad de Asesoría Jurídica y del criterio técnico de su Oficina de Recursos Humanos, cuando este último resulte necesario, a efectos de evacuar la misma. No se atenderán consultas que no se acompañen del criterio jurídico correspondiente.

CAPÍTULO III SUBSISTEMA PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

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

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

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

Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la Ley Marco deberá brindar a la Dirección General del Servicio Civil la información requerida para la alimentación y actualización de datos contenidos en la plataforma, según la periodicidad y plazos establecidos por la Dirección General del Servicio Civil.

Artículo 11.-Módulos de la Plataforma Integrada de Empleo Público. Como parte de los módulos de la Plataforma Integrada de Empleo Público se considerarán, al menos, los siguientes:

- a) Registro de personas inelegibles por condición de inhabilitación para ejercer puestos o cargos en instituciones estatales. Cada institución pública, tendrá responsabilidad en el ingreso, actualización o modificación de los datos que conformarán el Registro, cuyas inhabilitaciones se hayan dado para el caso de personas relacionadas con esta.
- b) Registro de demanda laboral en instituciones estatales, correspondiente al detalle de puestos disponibles y autorizados para ser ocupados mediante procesos concursales de reclutamiento y selección. Este incluirá, además:
 - b).1. Detalles y condiciones propias de los procesos de reclutamiento, selección de personal y nombramientos, para propiciar la participación de las personas candidatas o interesadas.
 - b) 2. Planes especiales para ocupación de puestos vacantes.
- c) Registro de oferentes: Base de datos o registro en el cual constan los nombres, perfiles ocupacionales y otros datos personales de las personas aspirantes a laborar en cargos con relaciones de empleo estatutarias o públicas en las instituciones en el ámbito de la rectoría de MIDEPLAN, las cuales se postulan voluntariamente mediante una oferta de servicio.
- d) Registro de elegibles: Base de datos de las personas oferentes o funcionarias actuales que hayan demostrado idoneidad para ser elegidas para puestos vacantes.
- e) Estructura ocupacional y remunerativa de empleo público, con al menos la estructura de clases de puesto y familias laborales, la escala de salario global, así como los índices o escalas salariales específicas de cada familia laboral.
- f) Base de Datos de Empleo Público, con la caracterización estadística de los puestos y del conglomerado de trabajadores del Sector Público, la cual tendrá como objetivos, propiciar la atención de diversos requerimientos sobre la tipología laboral de conformidad con el decreto ejecutivo número 40736-MP-H-MIDEPLAN “*Creación de la Base de Datos de Empleo para el Sector Público*”, publicado en el Alcance N°280 a La Gaceta N° 219 del 20 de noviembre del 2017, en las instituciones estatales y sustentar los procesos de toma de decisiones.
- g) Cualquier otra información necesaria para el eficiente desarrollo de la plataforma, que defina el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Artículo 12.- Manejo de Datos Personales en la Plataforma Integrada de Empleo Público.

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

CAPÍTULO IV SUBSISTEMA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.- Familia de Puestos.

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

1. Personas servidoras públicas cuyas relaciones laborales se rigen por lo establecido en el Título I o Título IV del Estatuto de Servicio Civil y que no están comprendidas por indicación expresa en alguna de las otras familias o agrupaciones.

Igualmente se comprenderán como parte de esta familia o agrupación, las personas que se desempeñen en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y que no estén incluidas en los alcances de restantes familias de puestos.

2. Personas servidoras públicas que ejerzan de manera profesional y directa funciones propias de ciencias de la salud, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Salud, N° 5.395 y cuya remuneración previa a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, se sujetó a las disposiciones contenidas en la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, N° 6836.
3. Personas servidoras públicas que ejerzan directamente funciones policiales.
4. Personas que ejerzan labores de servicio docente o formativo, y sus relaciones laborales estén sujetas a las regulaciones contenidas en el Título II y Título IV del Estatuto del Servicio Civil.
5. Personas que ejerzan labores de servicio docente o académico específicamente en educación técnica.
6. Personas servidoras públicas que se desempeñan en Servicio Exterior.

7. Personas servidoras públicas que ejerzan cargos de confianza.

En las anteriores agrupaciones se vincularán los puestos y personas que laboren en el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones o en los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, siempre que no involucren a quienes ejerzan de manera directa funciones inherentes a las competencias y atribuciones que de manera exclusiva y excluyente les corresponden a cada una de esas instituciones en virtud del ámbito de competencias específicas establecidas por la Constitución Política de la República de Costa Rica.

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

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

Artículo 14.- Clases de Puestos.

La definición de las clases de puestos y cargos que integren cada familia laboral, la estructura según la cual se desarrollará la descripción de cada clase, así como las actualizaciones que eventualmente se requieran, se realizarán en apego a las reglas de la ciencia y la técnica, de manera tal que cada puesto de trabajo se incorpore dentro de la familia correspondiente, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, en apego al marco de legalidad vigente que defina dicha naturaleza.

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

Asimismo, para el caso de las personas que ejerzan labores de servicio docente o académico específicamente en educación técnica, refiere a aquellas que no se encuentren incorporadas en el Título II y Título IV del Estatuto del Servicio Civil.

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

CAPÍTULO V

SUBSISTEMA GESTIÓN DEL EMPLEO

Artículo 15.- Comprobación de idoneidad.

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

Para ello, en el caso de instituciones que están sujetas a la rectoría de MIDEPLAN en empleo Público, la Dirección General de Servicio Civil establecerá los estándares y regulaciones técnicas necesarias en un plazo de seis meses posteriores a la entrada en vigor de este Reglamento, asimismo brindará la capacitación y asistencia técnica necesaria a las respectivas dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos.

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

Artículo 16.- Asistencia Técnica, Seguimiento y Control en Gestión del Empleo.

Le corresponderá a la Dirección General de Servicio Civil, aplicando las disposiciones legales y reglamentarias, brindar asistencia técnica, seguimiento y control en materia de Gestión del Empleo, a los órganos encargados de la gestión de recursos humanos en las instituciones cubiertas por el presente reglamento.

Dicha labor tendrá como objetivos:

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

- b) La correcta y oportuna publicación de la demanda de empleo público por parte de las instituciones públicas, así como de las condiciones propias de los procesos de reclutamiento, selección y nombramiento de personal.
- c) El establecimiento de la normativa técnica de gestión de recursos humanos en general, aplicable al personal de la alta dirección pública sujeto a las disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159.

Artículo 17.- Sistemas de Selección.

Para efectos de desarrollar los procesos de reclutamiento y selección de personal, los sistemas de selección aplicables son los siguientes:

- a) Sistema de concurso de oposición: sistema aplicable en procesos de selección de personal en el cual se conjuntan las reglas y condiciones del sistema de Oposición y el de Concurso de Valoración de Méritos. Implica combinar calificaciones o valoración ordenada de resultados de pruebas realizadas para determinar competencias o bien conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes; con calificaciones resultantes de la valoración de méritos o atestados de las personas postulantes, condicionado a que la valoración de atestados solo implique una puntuación proporcional que no determinará, en ningún caso y por sí misma, el resultado del proceso de selección. El orden de las fases se determinará y pre establecerá según la naturaleza del proceso de selección. Cuando sea pertinente, según las características o naturaleza del concurso de selección, siempre que se ejecute conjuntamente con el sistema de oposición, el sistema de valoración de méritos podrá incluso aplicarse como una fase de preselección, para limitar la participación en etapas siguientes del proceso, a una cantidad de personas preestablecida, conformada por quienes hayan obtenido mayor puntuación en la valoración de méritos o atestados, considerando no solamente los atestados mínimos de la clase de puesto a la cual se asocia el proceso de reclutamiento y selección, sino también los adicionales o superiores que sean relevantes y afines. Esta forma específica de aplicación conjunta del sistema de valoración de méritos, no será procedente en los procesos o concursos para el reclutamiento y selección de personas de nuevo ingreso o generalidad de oferentes a partir de concursos externos, o para la conformación de registros de elegibles generales. No obstante lo anterior y salvo casos estrictos de inopia debidamente comprobada y documentada de manera fehaciente para casos que sean determinados en normativa técnica específica y para los cuales se dispongan condiciones particulares de regulación concursal, la verificación de atestados, deberá aplicarse de manera generalizada como una fase de previa en diferentes procesos de reclutamiento y selección, para asegurar la participación en el proceso de selección, únicamente de personas que poseen los atestados que se exigen en las bases de la convocatoria del concurso. En esos casos, la verificación de atestados no podrá suponer más que la confirmación de las personas que efectivamente puedan someterse al proceso concursal establecido, por ostentar la experiencia profesional, formación, titulación u

otro atestado mínimo establecido como requisito en la clase a la cual se asocia el puesto sometido a concurso.

- b) Sistema de concurso de valoración de méritos: sistema de aplicación excepcional en procesos y condiciones de selección de personal expresamente tipificadas por el ordenamiento jurídico emitido conforme con las competencias establecidas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y este Reglamento o por disposición legal explícita, el cual consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o postulantes a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos, y que seguidamente se proceda a su comprobación y calificación. Para efectos específicos de este sistema, se entenderán por méritos, los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios u otros que se establezcan en la normativa técnica, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco, del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño. El sistema de valoración de méritos podrá aplicarse como parte integral de procesos concursales de selección de personal, de manera que las personas puedan acreditar sus méritos o atestados y posteriormente se dé una fase de comprobación y calificación de los mismos, para establecer una lista de candidatos en orden de prelación, según el listado de atestados o factores, los parámetros o criterios de puntuación preestablecidos en los términos y condiciones de la convocatoria concursal. En estos casos se considerará no solamente los atestados mínimos de la clase de puesto a la cual se asocia el proceso de reclutamiento y selección; pero para efectos de puntuación positiva, únicamente se valorarán los atestados adicionales o superiores que sean relevantes y afines. Cuando sea procedente la aplicación singular del Concurso de Valoración de Méritos y no su ejecución como parte del sistema de Concurso de Oposición que implicaría la aplicación conjunta con el sistema de Oposición, la valoración de atestados debe complementarse con instrumentos técnicos y objetivos, para que, con resultados de una valoración conjunta, se posibilite determinar y seleccionar al mejor o mejores candidatos según orden de prelación, para la ocupación de un determinado puesto.
- c) Sistema de Oposición: sistema aplicable en procesos de selección de personal, basado en principios de igualdad, mérito y capacidad o idoneidad, que consiste en la realización de una o varias pruebas, exámenes o test para determinar competencias o bien los conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, encaminados a demostrar que una persona reúne las condiciones y características que la facultan para desempeñarse en forma eficaz y eficiente en un puesto de servicio público, y a partir de los resultados, establecer el orden de prelación de las personas. Según sean las características del personal requerido para ejercer en los diferentes puestos, las pruebas podrán ser orales o escritas, pueden incluir cuestionarios, ejercicios prácticos, dominio de lenguas extranjeras, autóctonas o de señas, o superación de pruebas físicas y médicas.

Artículo 18.- Aplicación de Sistemas de Selección en concursos y promociones.

Para los procesos o concursos orientados a nombramientos en puestos de empleo público en un régimen de carrera administrativa, aplicarán los sistemas de selección según las siguientes reglas, salvo lo dispuesto en otra norma con rango de ley y de forma expresa:

- a) En los procesos o concursos para el reclutamiento y selección de personas de nuevo ingreso o generalidad de oferentes a partir de concursos externos, o para la conformación de registros de elegibles generales con demostración de idoneidad, únicamente se podrán aplicar los sistemas de selección *concurso de oposición* o el de *oposición*.
- b) En concursos internos o concursos internos ampliados en los que se podrán considerar como postulantes únicamente a personas con nombramientos vigentes en un régimen de carrera administrativa, sin que por ello se deban omitir otros requisitos específicos imprescindibles según la clasificación del puesto, serán aplicables únicamente los sistemas de selección *concurso de oposición* o el de *oposición*, con el objetivo de determinar la idoneidad de personas candidatas para la ocupación de un puesto específico.
- c) En procesos internos desarrollados específicamente para promoción de personal mediante ascensos directos según las vías y normas de carrera administrativa que sean válida y eficazmente definidas en los que se podrán considerar como postulantes únicamente a personas con nombramientos titulares y vigentes en un régimen de carrera administrativa e idoneidad demostrada, sin que esto implique la omisión o desatención de otros requisitos específicos imprescindibles según la clasificación del puesto, se podrá aplicar el sistema de selección *concurso de oposición*, el de *oposición* o el de *concurso de valoración de méritos*. En este último sistema, sin exceptuar la aplicación ponderada de entrevistas apoyadas en cuestionarios o guías uniformes y preestablecidas, como instrumento técnico y objetivo complementario, con el propósito de determinar la idoneidad de personas candidatas para la ocupación de un puesto específico.

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

evaluación respectiva, será ratificado el nombramiento de la persona so pena de responsabilidad administrativa para la jefatura a cargo de realizar la evaluación

Artículo 19.- Dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos.

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

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

Artículo 20.- Pruebas de idoneidad para docentes.

En el caso de exámenes o pruebas de idoneidad para personas postulantes a la ocupación de puestos cubiertos las disposiciones del Título II del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581, estas se desarrollarán y aplicarán de conformidad con lo que al respecto establece la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y el Capítulo II del Título II de dicho Estatuto. El Ministerio de Educación Pública deberá coordinar con la Dirección General de Servicio Civil las formas, metodologías y contenidos del diseño de las pruebas o instrumentos para examinar la idoneidad, así como las pautas y el proceso que se utilizará para su aplicación.

Artículo 21.- Puestos vacantes para ocupación por personas con discapacidad.

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

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

Artículo 22.- Traslados y permutas.

Como parte de la gestión de recursos humanos y para propiciar el cumplimiento de las funciones y objetivos públicos, las instituciones estatales cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, podrán aprobar y efectuar traslados y permutas a nivel interno de cada institución y entre esas, sean temporales o permanentes, mediante consenso de las partes y sin que se cause un daño o perjuicio a las personas servidoras.

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

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

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

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

Artículo 23.- Puestos de Alta Dirección Pública.

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

Los nombramientos en puestos de alta dirección pública, serán por un plazo máximo de seis años, sujetándose a las disposiciones establecidas en los artículos 17 y 18 de la *Ley Marco de Empleo Público*, salvaguardando los supuestos de cargos para los cuales existan disposiciones específicas señaladas en la Constitución Política y también con excepción de los puestos de confianza establecidos en el artículo 4 de la Ley 1581 Estatuto del Servicio Civil.

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

Artículo 24.- Indemnización.

Para efectos del cálculo y pago de la indemnización establecida en el inciso e) del artículo 20 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, dentro de un plazo de seis meses a partir de la publicación del presente reglamento, emitirá las disposiciones de alcance general que permitan una estandarización de las regulaciones que se aplicarán en las distintas instituciones y puestos sujetos a este Reglamento.

El Ministerio de Planificación Nacional en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, emitirá los procedimientos, regulaciones complementarias, parámetros e instrumentos técnicos que deberán acatar las dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos de cada institución sujeta a las disposiciones de este reglamento.

Lo establecido en este artículo no resultará aplicable cuando existan disposiciones de naturaleza legal que regulen de manera específica esta materia.

Artículo 25.- Regulación de Inhabilitaciones.

La regulación de inhabilitaciones y los plazos particulares por los cuales se establecerán, y que implicarán la inelegibilidad de las personas para la ocupación de puestos o cargos en las instituciones públicas cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, se efectuará mediante reglamentación específica emitida por el Poder Ejecutivo, considerando la gravedad y tipología de faltas por las cuales se deba establecer la inhabilitación, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento.

CAPÍTULO VI SUBSISTEMA GESTIÓN DEL DESARROLLO

Artículo 26.- La Gestión del Desarrollo.

La Gestión del Desarrollo estará dirigida a estimular el crecimiento profesional de las personas en las instituciones sujetas a las disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, para agregar valor a los servicios brindados a los habitantes de la República.

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

actualizadas y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de las personas servidoras.

Ese marco regulatorio comprenderá las disposiciones, procedimientos e instrumentos técnicos que emitirá la Dirección General de Servicio Civil, conforme con los lineamientos que disponga el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, la cual también brindará asesoría, seguimiento y control a las distintas instituciones públicas conforme con el alcance establecido en este Reglamento, todo lo anterior, en materia de promociones de personal, de carrera administrativa, de capacitación y de desarrollo de las personas servidoras públicas cuyas relaciones de trabajo estén sujetas a los alcances de este Reglamento. Lo indicado será complementado con las labores de asesoría que corresponden específicamente al Centro de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Servicio Civil.

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

Artículo 27.-Cooperación Interinstitucional.

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

Artículo 28.- Capacitación del personal.

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

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

Artículo 29.- Declaraciones Juradas

Las declaraciones juradas que emitan las personas servidoras en ejercicio del derecho de objeción de conciencia, cuando se vulneren sus convicciones religiosas,

éticas y morales, en virtud de programas de formación y capacitación de carácter obligatorio, serán recibidas por la dependencia encargada de la gestión de recursos humanos en la institución en la cual labora la persona servidora pública. Las declaraciones juradas tendrán carácter confidencial y serán resguardadas en el expediente de la capacitación respectiva.

CAPÍTULO VII SUBSISTEMA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 30.- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.

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

Los instrumentos de evaluación deberán ser objetivos, sin perjuicio en contra de la persona servidora por injerencia política, persecución, acoso laboral y a la moral o ética, o por eventuales denuncias en contra de sus superiores por posibles faltas en contra de la administración eficiente de los recursos de la Hacienda Pública o del cumplimiento de deberes.

Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal, los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política y lo establecido en el presente reglamento.

La evaluación del desempeño contempla como etapas básicas:

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

Artículo 31.- Principios Rectores.

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

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

Artículo 32.- Lineamientos a Evaluación de Desempeño.

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil y en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento, dictará el modelo y los lineamientos relativos a la evaluación del desempeño que deberá aplicarse a las personas servidoras cubiertas por el presente reglamento. La Dirección General de Servicio Civil brindará asistencia técnica, seguimiento y control para la implementación, desarrollo y mejora de los procesos de evaluación de desempeño a las instituciones cubiertas por el presente reglamento.

CAPÍTULO VIII SUBSISTEMA GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Artículo 33.- Sistema Salario Global.

El establecimiento del sistema remunerativo de salario global que debe aplicarse en las instituciones públicas a través de la fijación de una columna salarial global y en favor de las personas en relaciones de empleo público comprendidas en los alcances de este Reglamento, incluyendo la metodología de valoración y escalas salariales, así como las modificaciones que eventualmente se ameriten en apego a la ciencia aplicable y factores contextuales, serán establecidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, así también con la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria en los ámbitos de su competencia, y atendiendo los siguientes elementos:

- a) Se deberá garantizar que exista equidad salarial, estableciendo igual salario global en condiciones de igualdad de trabajo y funciones inherentes a la clasificación del puesto, de eficiencia exigida, de responsabilidades asignadas, de las condiciones de trabajo y de los requisitos exigidos, e independientemente de la institución estatal en la cual se desempeñe la persona.

- b) El salario ordinario del Presidente de la República como referente máximo, así como el salario ordinario inherente a superiores jerárquicos o integrantes de las altas jerarquías, conforme con lo señalado en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, en concordancia con lo establecido en la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2.166 y también en salvaguarda de las excepciones establecidas por indicación expresa, se tendrán como parámetro para el establecimiento de la escala de salario global general.
- c) Se consideran como elementos condicionantes para el establecimiento y actualización de la estructura de salario global, entre otros aspectos técnicos inherentes, las variaciones en el costo de vida y poder adquisitivo, la situación económica de Costa Rica, la relación del nivel de endeudamiento con respecto al Producto Interno Bruto, el contexto presupuestario o financiero de las instituciones estatales en aras de la sostenibilidad y responsabilidad en la gestión de los recursos financieros, y las referencias salariales a nivel nacional en términos de competitividad remunerativa, relacionada con las posibilidades de atracción de recurso humano idóneo y contención de fuga de talentos.
- d) Los factores de la metodología de valoración serán definidos para su aplicación, con base en un criterio de uniformidad para garantizar la integralidad, consistencia y equilibrio del sistema remunerativo.
- e) Las clases de puesto que se definan para cada familia laboral, serán vinculadas, como resultado del proceso de valoración, a los diferentes niveles salariales en los que estará constituida la escala del salario global y general formalmente emitida, de manera que se puedan formular y publicar los índices o escalas salariales específicas de cada familia laboral.
- f) Para que se mantengan los equilibrios relativos en el sistema remunerativo, las actualizaciones salariales fundamentadas en cambios en el costo de vida, se efectuarán basándose en factores de ajuste porcentual.
Cuando las circunstancias económicas y mediante los estudios técnicos correspondientes, se podrán realizar revisiones, actualizaciones y redefiniciones totales o parciales de la columna salarial global.
Los ajustes salariales que puedan motivarse por razones distintas a los de compensar los cambios en el costo de vida, deberán basarse en la Política de Remuneración, la cual será preparada por la Dirección General de Servicio Civil, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda y presentada al Consejo de Gobierno para su aprobación de conformidad con el artículo 36 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159. Esta política tendrá en cuenta:
 - i. El estado de los fondos públicos disponibles.
 - ii. La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones.
 - iii. La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.

- iv. De manera prioritaria, la necesidad de atraer y mantener las personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente y evitar la fuga o el déficit de personal calificado.
- g) En el caso de las remuneraciones de la alta jerarquía, conforme al artículo 37 de la Ley Marco de Empleo Público, las actualizaciones salariales serán definidos por la Autoridad Presupuestaria con apoyo de su secretaría técnica.

Artículo 34.- Columna salarial global. A partir de la metodología de valoración del trabajo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa elaborarán la columna salarial global de la familia correspondiente.

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, la Autoridad Presupuestaria por medio de su Secretaría Técnica y la Dirección General de Servicio Civil, elaborarán conjuntamente una columna salarial global para las instituciones bajo su ámbito de competencia. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.

Dicha columna salarial deberá ser publicada en la plataforma Integrada de Empleo Público y será vigente a partir de la aprobación por parte de las autoridades competentes.

Artículo 35.- Metodología de valoración del trabajo, Escala de Salario Global e Índices Salariales

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

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

Artículo 36.- Remuneraciones por inopia.

De manera excepcional y temporal, mediando causas indudables y una rigurosa motivación técnica con respaldo presupuestario o financiero, se podrán hacer las gestiones especiales y necesarias para ajustar las condiciones remunerativas en supuestos de requerimientos de recurso humano determinado en alguna familia laboral y no haya oferta comprobada, idónea y conforme de ese recurso.

También de manera excepcional, mediando causas indudables y una rigurosa motivación técnica con respaldo presupuestario o financiero, se podrán hacer las gestiones pertinentes para ajustar las condiciones remunerativas en supuestos de requerimientos de recurso humano determinado en alguna zona externa a la Gran

Área Metropolitana y no haya oferta comprobada, idónea y conforme de ese recurso.

Los anteriores preceptos se deberán entender y gestionar como parte del sistema remunerativo de salario global que debe aplicarse en las instituciones públicas y conforme con las competencias establecidas en la *Ley Marco de Empleo Público* y este Reglamento.

Artículo 37.- Remuneración Servicio Exterior.

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

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

Artículo 38- Movimiento de personal.

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

Artículo 39.- Procesos de pago.

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

Artículo 40.- Salario Escolar.

En las instituciones en el ámbito de rectoría de MIDEPLAN se reconocerá un aumento salarial mensual diferido a cada persona de ocho punto treinta y tres por

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

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

CAPÍTULO IX SUBSISTEMA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 41.- Tope en las vacaciones anuales. Se establece un tope de veinte días hábiles de vacaciones anuales por cada cincuenta semanas de labores continuas. No podrán acumularse más de dos periodos. Lo anterior con la salvedad de lo expresamente normado en el Transitorio VII, para quienes, previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 10.159 ya habían adquirido el derecho una mayor cantidad de días de vacaciones.

Artículo 42.- Reglas en el disfrute de vacaciones. El disfrute de vacaciones se hará efectivo de conformidad con las siguientes pautas, no excluyentes entre sí:

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

Artículo 43.- Modificación a la programación de vacaciones. Sólo procederán las modificaciones a la programación de vacaciones establecida, cuando así lo ameriten las necesidades del servicio o situaciones extraordinarias de las personas servidoras públicas.

Artículo 44.- Obligación de Jefaturas. Es responsabilidad de las jefaturas inmediatas hacer cumplir los descansos vacacionales debidamente fijados, con las salvedades que se establecen en este Reglamento, en cuanto a las necesidades del servicio o situaciones extraordinarias de las personas servidoras públicas.

Artículo 45.- Vacaciones profilácticas. Es un periodo descanso remunerado de naturaleza excepcional y de efecto preventivo o descongestionante para el organismo o salud mental de la persona servidora pública, en razón del desempeño de funciones de ciertos cargos previa y técnicamente determinados, cuya naturaleza de labores impliquen el contacto directo y constante con agentes externos contagiosos o peligrosos, que puedan generar enfermedades físicas y psicológicas a las personas trabajadoras. Lo anterior, con la finalidad de mantener el recurso humano en óptimas condiciones para el buen desempeño del trabajo y asegurar que se brinde un servicio de calidad.

El plazo de disfrute de las vacaciones profilácticas será de quince (15) días naturales por cada año de servicio continuo ejerciendo el puesto y cargo que motive el beneficio preventivo.

Ese plazo será adicional al de las vacaciones ordinarias y no se considerará para efectos del límite máximo establecido en el artículo 38 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159.

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

- a) Porque se han superado las condiciones que lo originaron.
- b) Porque la exposición al factor de riesgo se ha suprimido debido a un cambio de condiciones o de tareas.

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

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

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

Artículo 46.- De las licencias. Las licencias que se concedan a las personas servidoras cubiertas por este Reglamento, serán las expresamente dispuestas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y las contempladas en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento. Las licencias que se otorguen deberán ser comunicadas a la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 47.- Prohibición de fraccionamiento. Todas las licencias ocasionales de excepción a las que pueda aspirar una persona servidora pública, deben ser concedidas por días continuos. No se permite el fraccionamiento de los permisos sean remunerados o no remunerados.

Artículo 48.- Trámite de licencias. Las personas servidoras públicas que requieran de una licencia, tramitarán la solicitud por medio de su superior inmediato, ante las oficinas de recursos humanos.

Artículo 49.- Requisitos de las licencias. Salvo casos excepcionales, las solicitudes de licencia se presentarán por escrito y con la anticipación que determine mediante instrucción interna cada entidad u órgano, para su oportuna resolución. No podrá disfrutarse de la licencia si no ha sido previamente aprobada y comunicada a la persona funcionaria.

Artículo 50.- Cancelación de licencias. En casos altamente calificados, cuando se cause un evidente perjuicio al servicio público, la licencia podrá ser cancelada, mediante resolución debidamente motivada y comunicada en un plazo razonable a la persona interesada, para que esta pueda reintegrarse a sus labores en forma oportuna.

Artículo 51.- Licencias infundadas. Se considerará falta grave plantear un hecho falso o inexistente para solicitar una licencia ocasional con el fin de obtenerla. En tal caso, se procederá a la apertura del órgano director del procedimiento en cumplimiento del debido proceso, en los términos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159.

Artículo 52.- Requisitos y sanción por falsedad de licencia para cuidado de un familiar compañero o compañera. Además de lo establecido en el Estatuto Servicio Civil, su Reglamento y la normativa supletoria o conexas, con la solicitud de permiso para el cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad, o de un compañero o compañera en los términos establecidos en dicho Reglamento, la persona servidora pública comprendida en el presente régimen, tiene el deber de presentar ante la institución para la cual labora, una declaración jurada consignando que convive con la persona enferma o con discapacidad, salvo en el caso de los padres e hijos, con quienes no se requiere la convivencia. En todo caso, el vínculo familiar debe de ser por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.

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

Artículo 53.- Prueba de enfermedad o incapacidad de un familiar objeto de cuidado. Para efectos de permisos remunerados o no remunerados para el cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad, las personas servidoras públicas, con la finalidad de demostrar la enfermedad terminal o accidente grave del familiar,

además de lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento y la normativa supletoria o conexas, deberán presentar certificado médico debidamente validado por el departamento correspondiente de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Artículo 54.- Normativa interna. Cada institución cubierta por el presente Reglamento, dentro de los seis meses posteriores a la vigencia del presente reglamento, deberá dictar la normativa interna relativa a las provisiones de entrega de documentación y activos al superior inmediato o al que este designe, durante el periodo en que cada persona servidora disfrute de sus vacaciones, de manera que se propicie la continuidad del servicio público.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 55.- Columnas salariales globales.

Las entidades y órganos al amparo del principio del Estado como patrono único de conformidad con la Ley 10.159, deberán definir, mediante los instrumentos adecuados, sus familias laborales, los puestos y clases que las conforman, la columna salarial global de la familia correspondiente, dentro del plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento.

Artículo 56.- Reglamentos autónomos de servicio.

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

Artículo 57.- Regulaciones de empleo mixto. Las instituciones con relaciones de empleo mixto, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, se registrarán de la siguiente forma:

- a) Los servidores de naturaleza pública se rigen íntegramente por este reglamento, así como por las normas estatutarias correspondientes, leyes especiales y normas reglamentarias aplicables.
- a) Las relaciones de empleo con las personas trabajadoras, con condiciones mayoritariamente regidas por el Derecho Laboral común, seguirán rigiéndose por este, sin perjuicio de aquellas disposiciones que, por la naturaleza pública de la institución, le puedan aplicar a su personal en el ejercicio de sus labores. Asimismo, les será de aplicación imperativa, las disposiciones

establecidas en los Capítulos IV, VIII, IX y X de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, referentes a Gestión de Organización del Trabajo, Gestión de la Compensación, tope de vacaciones, licencias para cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad, permiso de paternidad, licencia de maternidad y negociación colectiva, así como los preceptos que para su regulación y aplicación se disponen en este Reglamento y demás disposiciones de alcance general o directrices que se emitan al efecto.

CAPÍTULO XI MODIFICACIONES Y DEROGATORIAS

Artículo 58- Modifíquese el artículo 25 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21, para que se lea de la siguiente manera:

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

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

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

Los demás movimientos de esta naturaleza y propios de la gestión de recursos humanos, serán gestionados directamente y de responsabilidad de las dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos en cada institución, salvo que por criterio la Dirección General de Servicio Civil,

establezca como requisito, su refrendo para determinados tipos de movimientos de personal o en la actuación de instituciones específicas.

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

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

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

Artículo 59.- Modifíquese el inciso d) del artículo 43 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21, para que se lea de la siguiente manera:

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

Artículo 60- Modifíquese el inciso b) del artículo 14 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público, Decreto N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, para que se lea de la siguiente manera:

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

Artículo 61.- Deróguese el Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN de 4 de diciembre de 2019.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitorio I. Nuevo Esquema Salario Global

El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, se aplicará estrictamente y sin dilación en las siguientes condiciones:

- a) En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:
 - i. Un servidor nuevo en el servicio público.
 - ii. Un reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral o incluso mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación.
 - iii. Movimientos de personal a través de las figuras de ascenso o descenso, u otras similares. En el caso de los movimientos ascendentes en la estructura clasificatoria u ocupacional, también será condicionante, que el salario global aplicable según la nueva clase de puesto asociada, sea superior al salario total ordinario propio de la persona trabajadora en el puesto o clasificación precedente, caso contrario, se mantendrá el régimen de salario compuesto y se verificará cuando se cumpla alguna de las demás condiciones establecidas en este transitorio para el eventual cambio al régimen de salario global.
 - iv. Movimientos de personal a través de figuras de traslado o permuta, u otras similares, siempre que haya un cambio en la clasificación del puesto.
- b) A las personas que sin ser parte de nuevos nombramientos a partir de la entrada en vigencia del nuevo régimen de Salario Global, alcancen un salario total, compuesto, bruto, ordinario y mensual equivalente o que pueda superar el salario global que corresponda simultáneamente para la clasificación de puesto ocupado.

Lo anterior implica que si al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, la persona tenía un salario total inferior a la remuneración global que debe corresponder según la clasificación de su puesto, en ningún supuesto la Administración Activa podrá permitir que un ajuste salarial implique la superación y pago de una remuneración ordinaria superior al salario global de referencia.

- c) Cuando sin ser parte de nuevos nombramientos a partir de la entrada en vigencia del nuevo régimen de Salario Global, el salario global asociado a la clasificación del puesto de referencia, alcance el salario total, compuesto, ordinario y mensual, de una persona servidora, en virtud de que al momento de entrar en vigencia la Ley, ese fuese

superior al salario global de referencia para la misma clasificación y además quedase excluido por circunstancia, de cualquier incremento en el salario base o en los montos y composición de los complementos salariales inherentes.

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

Transitorio II. Supuestos inaplicación

El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupan en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, transitoriamente no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:

- a) Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, una persona que perciba su remuneración con base en el modelo salarial precedente, se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad, por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto, salvo que aplique alguna de las condiciones indicadas en el transitorio anterior.
- b) En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:
 - i. Un reingreso en el servicio público mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento no implique un cambio de puesto y clasificación.
 - ii. Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuta, u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto, salvo que se presente alguno de los supuestos establecidos en el transitorio anterior.
- c) A quienes al momento de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario en esquema compuesto o de complementos y el total, bruto y ordinario, sea menor al salario ordinario inherente a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

A las personas que estén en esta situación se les respetará el pago de salario total ordinario y se le efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los complementos inherentes hasta que el salario total respectivo pueda ser igual o superior al salario global de referencia, debiendo hacerse efectivo el traslado a esa remuneración.

- d) A quienes desde antes de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario en esquema compuesto o de complementos y el total, bruto, ordinario sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

A las personas que estén en esta situación, se les respetará el pago de salario total ordinario, pero no se les efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base ni en los complementos inherentes o su composición, hasta que el salario global pueda ser igual o superior a ese, debiendo hacerse efectivo el traslado al régimen de salario global.

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

Transitorio III.-Puestos que actualmente devengan salario único o global

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

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

Esta regla transitoria, se aplicará en resguardo de derechos adquiridos y del principio de equidad salarial, este segundo aspecto, considerando que los regímenes de remuneración existentes de previo a la entrada en vigencia de la *Ley*

Marco de Empleo Público, no fueron fijados con base en metodologías uniformes ni constituidas a partir de los preceptos de dicha *Ley Marco de Empleo Público*.

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

Transitorio IV.- Primera definición de puestos con funciones o labores exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa

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

Transitorio V.- Distribución de puestos según familias.

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

Transitorio VI.- Sobre nuevas contrataciones previas a la vigencia de la columna salarial global

A partir de la entrada en vigor del presente reglamento y hasta que se emitan las resoluciones por parte de las autoridades competentes que formalicen la nueva columna salarial global, las contrataciones de personas servidoras de nuevo ingreso se remunerarán con un salario global transitorio, utilizando como cálculo la última escala salarial aplicable. Para ello, las instituciones deberán definir cada salario utilizando como salario global transitorio el monto nominalizado que dé como resultado de la sumatoria de la base salarial establecida en la última escala salarial aplicable, más los pluses y componentes salariales correspondientes sin anualidades. Una vez que entre en vigencia la nueva columna salarial global las personas bajo este supuesto deberán ser trasladadas y remuneradas conforme a esta.

Transitorio VII.- Ajustes a la normativa interna.

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

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

RODRIGO CHAVES ROBLES
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

Laura Fernández Delgado
**MINISTRA DE PLANIFICACIÓN
NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA**