

Informe de Investigación

TÍTULO: PROYECTO N 17628. LEY GENERAL DE LA RELACIÓN PÚBLICA DE SERVICIO Y MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL, LEY N 1581 DEL 30 DE MAYO DE 1953 Y SUS REFORMAS

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Empleo Público
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: Empleo público, estatuto del servicio civil, salario único
Fuentes: Normativa	Fecha de elaboración: 05/10

Índice de contenido de la Investigación

1. RESUMEN.....	2
2. PROYECTO N 17628. LEY GENERAL DE LA RELACIÓN PÚBLICA DE SERVICIO Y MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL, LEY N° 1581 DEL 30 DE MAYO DE 1953 Y SUS REFORMAS	2
TÍTULO I. DE LA RELACIÓN PÚBLICA DE SERVICIO.....	7
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	7
CAPÍTULO II. RELACIÓN DE SERVICIO NO CONSTITUTIVA DE EMPLEO.....	10
CAPÍTULO III. RELACIÓN PÚBLICA DE EMPLEO.....	14
Sección I. Aspectos Generales.....	14
Sección II. Ingreso y promoción en el empleo público.....	19
Sección III. Derechos y obligaciones.....	21
Sección IV. Potestad modificatoria.....	27
Sección V. Clasificación y valoración de puestos y régimen salarial.....	31
CAPÍTULO IV. RÉGIMEN SANCIONATORIO.....	32
CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.....	37
CAPÍTULO VI. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN.....	43
CAPÍTULO VII. IMPUGNACIÓN JUDICIAL DE ACTOS.....	44
CAPÍTULO VIII. PRESCRIPCIONES.....	46
CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES FINALES.....	48
TÍTULO II. MODIFICACIÓN AL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL.....	48
CAPÍTULO ÚNICO.....	48
TRANSITORIO I.-	65
TRANSITORIO II.-	65
TRANSITORIO III.-	65
TRANSITORIO IV.-	65

TRANSITORIO V.-	66
TRANSITORIO VI.-	66
3. OPINIONES EN PRENSA NACIONAL.....	66
Opinión Asociación Nacional de empleados del Poder Judicial.....	66
I.- Contenido General del Proyecto.....	67
II.- Análisis de regulaciones medulares del proyecto	68
Opinión Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza.....	82
31 Razones para oponerse al proyecto de ley de la relación pública de empleo.....	82

1. RESUMEN

El presente informe de investigación incluye el texto oficial del Proyecto de Ley N 17628, denominado Ley general de la relación pública de servicio y modificación del Estatuto del Servicio Civil, Ley N 1581 del 30 de mayo de 1953 y sus reformas, y algunos textos de opinión de Asociaciones opositoras a la iniciativa.

2. PROYECTO N 17628. LEY GENERAL DE LA RELACIÓN PÚBLICA DE SERVICIO Y MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL, LEY N° 1581 DEL 30 DE MAYO DE 1953 Y SUS REFORMAS

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El Derecho público de empleo, o sea el empleo de naturaleza pública, como relación que corre entre el empleado público y el sector público, en Costa Rica no tuvo el debido desarrollo sino hasta hace poco, en los últimos años. Ello por virtud de que fue influenciado desmesuradamente por los laboristas, a lo que contribuyó el hecho de que la materia fuera revisada en la jurisdicción laboral, por jueces laborales comunes.

En 1953 se emite el Estatuto de Servicio Civil, que no llega a sentar las bases para el desarrollo de un verdadero Derecho público de empleo y que más bien llega a desenvolverse como una mera legislación especial. Se comienza a hablar inmediatamente de una relación “estatutaria”, pero más como “diferente” o especial que como de naturaleza jurídica sustancialmente diferente. El problema del Derecho público de empleo es de origen, pues debió formarse a partir del Derecho laboral, que es privado.

El Estatuto de Servicio Civil además presentó otro problema, concerniente a su ámbito de cobertura. Pese al mandato constitucional, se quedó originalmente solo para el Poder Ejecutivo. Luego se extenderá su vigencia, pero nunca llegó a cubrir a todo el sector público; ni siquiera a todo el Estado central.

Los principales entes descentralizados, entonces, nunca llegaron a tener una ley general de empleo. Este vacío ha sido reiteradamente señalado y se han hecho intentos para llenarlos, sin el menor éxito. Es una materia realmente difícil de normar, por la disparidad de entes, por la disparidad de regímenes, por la multiplicidad de intereses que inevitablemente se tocan al intentar dar una regulación general.

La relación de empleo en el sector público se enmarca dentro de las relaciones de servicio, que ligan a la administración con un prestador de servicios personales. El proyecto que se presenta arranca con una regulación, aunque elemental, de las relaciones de servicio que no son de empleo, materia en la que prácticamente no existe ninguna normativa. Luego se ocupa propiamente de la relación pública de empleo. Solo unas pocas disposiciones alcanzarán a la relación privada de empleo en el sector público, precisamente porque esta relación por principio se rige por el Código de Trabajo y la legislación conexas.

Una línea orientadora de la legislación que se propone es entonces la de mantener una clara diferencia entre el empleo público y el privado en el sector público. Para ello, por supuesto, se ha debido precisar cuándo exactamente se da el empleo privado en el sector público, lo que es excepcional y debe obedecer a criterios de razonabilidad, como en su oportunidad advirtió la Sala Constitucional. Por cierto que debemos de reconocer el papel protagónico de la Sala en el arranque de un desarrollo serio del Derecho público de empleo en nuestro país, proceso que precisamente debería culminar con la emisión de una ley general.

Otra línea orientadora del proyecto es la de ser una ley tendencialmente de principios, con escaso reglamentismo. Primero, porque esto debería ser propio de esta clase de leyes generales; segundo, porque sería la primera ley general en la materia; tercero, porque dado que se trata de una materia especialmente sensible, mientras menos se incursione en el detalle menos roces crea y menos oposición provoca.

Una ley sobre este tipo de relaciones tiene necesariamente que proveer disposiciones que conjuguen justamente el aspecto garantístico, a favor del servidor, así como el interés público representado por el ente patrono. El proyecto intenta alcanzar un equilibrio razonable al respecto.

El proyecto pretende afrontar los principales problemas que se plantean en el empleo público. De hecho se resuelven, aunque sea a nivel de principios, todos esos problemas fundamentales que la práctica presenta. Al efecto se ha tomado en cuenta la copiosa jurisprudencia existente, aunque, como es normal, si bien es abundante no representa un cuerpo sólido, congruente y suficiente para entender esta materia. La doctrina costarricense tampoco ha elaborado suficientemente el tema. Otra línea orientadora del proyecto ha sido entonces la de producir un texto suficiente, sin rehuir los temas más difíciles. Sin embargo, debe reconocerse que los principales asuntos propios del llamado Derecho colectivo laboral se han dejado para una mejor oportunidad. Se trata de temas complejos que de abordarse generarán ciertamente cualquier cantidad de reacciones, que darían al traste la suerte del proyecto. Eso sí, no se ha podido dejar de resaltar la improcedencia de toda clase de contrataciones (individuales, convenciones colectivas), en una relación que es esencialmente no contractual. Esto, porque siendo una ley general no podía sustraerse a la conceptualización de los elementales principios propios.

La ley que se pretende regula adecuadamente las figuras del servidor interino, de confianza y de los eventuales a plazo fijo. Al servidor en período de prueba se le elimina la desprotección que tiene en la actualidad.

Se afrontan razonablemente los temas de la aplicación supletoria del Estatuto de Servicio Civil y del Código de Trabajo.

Se termina de aclarar que la reglamentación institucional (de todo el sector público) en la materia es autónoma.

Varios artículos vienen dedicados a los principios generales que deben reconocerse en este campo, sin que se pretenda una lista exhaustiva. No solo se enuncian sino que además se da un desarrollo mínimo y en algunos casos más completo. Especial relevancia ostentan la señalada naturaleza no contractual, la indisponibilidad libre del término de la relación, el ius variandi como potestad patronal, la necesidad de concurso, la carrera administrativa (que será única, noción que pretende sustituir a la ilógica de “patrono único”) y la igualdad, que se dispone razonablemente solo a nivel de un mismo patrono.

El período de prueba se aumenta, para hacerlo congruente con las necesidades reales.

En cuanto a derechos, debe observarse que se uniforman las vacaciones con las del régimen de Servicio Civil.



El “arrastre” de la antigüedad acumulada se dispone razonablemente respecto de cada derecho, dentro del concepto de “carrera única”.

La regulación del derecho a la estabilidad mereció especial atención. De hecho se introduce el concepto de “falta gravísima”, única justificante del despido.

El ejercicio del ius variandi se norma en todo un capítulo. Se toma partido sobre lo que es o no modificable y se aborda el tema de las indemnizaciones, en el que se opta por una solución razonable, ofreciéndose una regla concreta que las defina. Siempre dentro de la tendencia de no rehuir temas fundamentales, se enfrenta la cuestión de los derechos adquiridos; en forma razonable se intenta darle molde normativo a la jurisprudencia existente.

En cuanto a régimen de salarios debemos reconocer que no se dio el paso que un buen sector de oposición estima necesario, cual es el de la uniformidad dentro del sector. Se consideró que en realidad ello no es viable en este momento.

El tema de la responsabilidad del servidor se norma con buena amplitud. Se enumeran los principios generales de la responsabilidad disciplinaria e incluso se dispone sobre la responsabilidad civil. Se aborda el asunto de la concurrencia de procesos penales con los procedimientos disciplinarios. Se generaliza la inhabilitación para ejercer cargos públicos como consecuencia de despidos.

Referente a los procedimientos, se innova regulando el procedimiento previo informal. Sobre los procedimientos formales, se sustituye el vigente principio ordinario de la LGAP por otro menos complejo, que designamos plenario. Se dictan algunas pocas normas procedimentales, dejándose buen margen para la reglamentación; se corrigen algunas deficiencias de la normativa vigente que pareció importante dejarlas a nivel de ley; así por ejemplo, se pone coto de una vez por todas al asunto de los efectos suspensivos de los recursos de amparo.

El proyecto también enfrenta la cuestión de la impugnación judicial de los actos. Crea una especie de sub-jurisdicción especial, dentro de la Jurisdicción Laboral, sujeta al Código Procesal Contencioso-Administrativo.

Se dedica un capítulo completo a la materia de prescripciones.

Se trata de un texto esencialmente autóctono. No tiene inspiración en ningún modelo extranjero, aunque por supuesto se sigue el modelo clásico continental europeo de relación no contractual, diferente y sujeto a principios muchas veces contrapuestos a los del Derecho laboral privado. Es un



texto hecho para Costa Rica y a partir de las vivencias y necesidades específicas de nuestro país. De ser aprobado culminaría un proceso que se ha venido desarrollando lentamente, de configuración de un Derecho público de empleo autónomo, emancipado definitivamente del Derecho laboral.

Por otra parte, a la par de este esfuerzo, se hace necesario introducir algunas reformas al régimen de Servicio Civil, a efectos de que haya congruencia entre estos regímenes de empleo, a la vez que se modernizan algunos aspectos de esta última legislación.

Para estos efectos se fortalece la Dirección General de Servicio Civil, que pasa a ser un órgano desconcentrado del Ministerio de Hacienda, y se le atribuye la rectoría política en materia de empleo público, así como la rectoría técnica y la gestión de recursos humanos en el reclutamiento y selección del personal y los programas de capacitación. Igualmente, se crea un registro único de servidores públicos de la DGSC, que agrupará todos los expedientes de los servidores públicos amparados por el régimen del Servicio Civil, y un subregistro de funcionarios elegibles de la Administración.

Para efectos salariales, así como de funciones, responsabilidades y requisitos exigidos, se clasifican los empleos en siete niveles: directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico, administrativo y operativo, exigiéndose para los cuatro primeros niveles el grado académico mínimo de licenciatura. Las pruebas de idoneidad, por su parte, se desglosan en cuatro rubros: pruebas psicométricas (30%); estudios realizados (15%); experiencia acreditada (15%); y evaluación de fondo de conocimientos, habilidades y destrezas (40%). De esta forma se simplifica no solo la clasificación de los puestos públicos, sino también se procura mayor objetividad en las pruebas de idoneidad.

El Tribunal de Servicio Civil pasa a ser un órgano realmente técnico, con carácter de tribunal administrativo. Sus integrantes serán funcionarios de tiempo completo, bien remunerados, y sus nombramientos serán de seis años, renovándose uno de ellos cada dos años, de forma tal que se despolitiza la integración de dicho órgano. El procedimiento se reestructura, para adecuarlo mejor al debido proceso y a las últimas resoluciones que en esa materia ha emitido la Sala Constitucional.

Dos aspectos que son esenciales y que mejorarán significativamente la labor de las instituciones públicas sometidas a este régimen es que se establece la posibilidad de trasladar o reubicar funcionarios de una institución a otra, en forma permanente o temporal, según lo requieran razones de servicio o de interés institucional, respetando las mismas condiciones laborales que tenía el

trabajador. Por otro lado, se permite establecer un régimen salarial diferenciado cuando por razones de competitividad, complejidad y especialización de las labores de un órgano, se requiera contar con personal altamente especializado en los niveles asesor, ejecutivo o profesional, para lo cual se toman en cuenta los salarios que la empresa privada pague por labores similares. Esto permitirá competir con la empresa privada, haciendo atrayente la función pública para personas que reúnen requisitos de especial idoneidad, a los cuales, en todo caso, se les pide un nivel mínimo de licenciatura. Se exige que la fijación salarial sea motivada, vía decreto, por decisión del presidente, y los ministros de Hacienda y el del ramo. Además, el régimen se aplica mientras el funcionario se mantiene en el cargo, de forma que no se aplique de manera injustificada en cualquier caso.

Por todas las razones supra expuestas, con todo respeto sometemos a consideración de los señores diputados y las señoras diputadas el presente proyecto de ley para su aprobación.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

LEY GENERAL DE LA RELACIÓN PÚBLICA DE SERVICIO Y MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL, LEY N.º 1581 DEL 30 DE MAYO DE 1953 Y SUS REFORMAS

TÍTULO I. DE LA RELACIÓN PÚBLICA DE SERVICIO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Objeto de esta Ley

Esta Ley tiene por objeto dar el marco legal general de las diversas relaciones públicas de servicio existentes en el sector público.



ARTÍCULO 2.- Fines de esta Ley

Se reputarán fines del presente marco legal:

- a) Brindar un régimen formal general de las relaciones públicas de servicio;
- b) Atender adecuadamente los intereses públicos involucrados en esas relaciones; y
- c) Proteger justa y debidamente la posición del servidor público en dichas relaciones.

ARTÍCULO 3.- Definiciones esenciales

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

- a) Sector público: organización pública total, que incluirá las empresas públicas constituidas bajo modelos del Derecho privado solo cuando así se indique expresamente.
- b) Patrono público: sujeto jurídico público u organización con personificación instrumental, que tenga empleados. Para efectos del Estado, el “patrono” será el respectivo Ministerio del Poder Ejecutivo, los poderes Legislativo y Judicial, la Defensoría de los Habitantes, el TSE y la CGR.
- c) Relación de servicio: relación jurídica pública que se constituye entre el servidor público y el ente al que sirve, que puede o no ser de empleo.
- d) Relación de empleo público: relación de servicio en la cual el servidor es empleado sometido a un régimen de Derecho administrativo.
- e) Servidor público: sujeto físico incorporado a la organización pública, que atiende a nombre y por cuenta de esa sus cometidos oficiales, independientemente de si su relación es de empleo o no.
- f) Funcionario público: servidor público bajo relación pública de servicio.
- g) Empleado público: servidor público bajo relación pública de empleo.

ARTÍCULO 4.- Relación pública de servicio

Habrá relación pública de servicio cuando un sujeto físico sea investido como funcionario del sector público, mediante nombramiento o elección formal, para atender una misión o las funciones o cometidos de un determinado puesto o cargo.



La relación de servicio será de empleo solo cuando concurren todos los elementos propios de esta relación, conforme a las prescripciones de esta Ley. La relación de empleo será de Derecho privado solo en los casos previstos por esta Ley.

ARTÍCULO 5.- Interpretación normativa

Las normas de esta Ley deberán interpretarse conforme a las reglas y los principios generales del Derecho administrativo y, en especial, de modo que mejor se conformen con las normas y los principios constitucionales y tratados y convenios internacionales vigentes en Costa Rica, y con el deber de lograr un razonable equilibrio entre el interés público y el interés de los servidores.

ARTÍCULO 6.- Normativa supletoria

Se tendrá como normativa supletoria aplicable a las relaciones de servicio públicas, las leyes sociales y en especial las relativas a la relación laboral de empleo, en cuanto sean razonablemente compatibles con la naturaleza de las relaciones públicas y con la naturaleza pública de los patronos.

ARTÍCULO 7.- Nulidad e impugnación de derechos, beneficios y facilidades

Los derechos y demás beneficios concedidos a los servidores públicos dentro de su relación de servicio público, por ley, reglamento o costumbre, que sean nulos por adolecer en forma manifiesta de la debida razonabilidad, podrán impugnarse por la vía de la acción de inconstitucionalidad, por el Gobierno por medio de la Procuraduría General de la República, por la Contraloría General de la República y por la Defensoría de los Habitantes.

La Contraloría General de la República no dará eficacia para efectos presupuestarios, a los actos y las disposiciones generales administrativos en materia de empleo que fuesen nulos por violación evidente de ley.

ARTÍCULO 8.- Deberes funcionales elementales

Se reputarán deberes fundamentales de todo servidor público la actuación con respeto del



ordenamiento jurídico aplicable, en particular con respeto de los principios de igualdad, de interdicción de la arbitrariedad, de eficiencia y de transparencia, y el esmero en la persecución del fin público.

ARTÍCULO 9.- Responsabilidades

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

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

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

CAPÍTULO II. RELACIÓN DE SERVICIO NO CONSTITUTIVA DE EMPLEO

ARTÍCULO 10.- Elementos de la relación de servicio no de empleo

Habrá una relación de servicio no constitutiva de empleo cuando se trate de cargos ejercidos por funcionarios a los que se les encarga el ejercicio temporal de funciones públicas.

Estas relaciones suponen especial espíritu de servicio y ausencia de constituir la prestación en simple medio de vida.

ARTÍCULO 11.- Tipos de relación de servicio no de empleo

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

a) Los superiores de los órganos fundamentales del Estado, grupo en el que se comprenderán los diputados, el presidente de la República, los ministros y viceministros de Gobierno, con o sin cartera, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, los magistrados del TSE, el contralor y subcontralor General de la República, el defensor y defensor adjunto de los habitantes, y el procurador y subprocurador General de la República.



- b) Los titulares de otros órganos de elección popular cuyos puestos exijan dedicación a tiempo completo, en el que se entenderán incluidos los alcaldes e intendentes locales.
- c) Los miembros de juntas o consejos directivos y administrativos, con funciones por ley reducidas a la asistencia a reuniones.
- d) Los miembros de comisiones o en misiones honoríficas temporales.
- e) Los funcionarios ad honórem.
- f) Los agentes auxiliares de la función pública.

ARTÍCULO 12.- Obligaciones comunes

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

- a) Desempeñar su función con estricto apego al ordenamiento vigente aplicable.
- b) Poner especial empeño en el cumplimiento de sus cometidos.
- c) Someterse a la debida juramentación constitucional, de previo a entrar en funciones.

ARTÍCULO 13.- Derechos comunes

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

- a) El ejercicio efectivo y en condiciones aceptables del cargo o misión.
- b) El ejercicio con independencia de criterio, salvo ley que vincule a órdenes o instrucciones formales de otro órgano.

Los servidores no empleados podrán renunciar a sus cargos o misiones en forma revocable o irrevocable. Si la renuncia fuere revocable, no surtirá efectos hasta que no sea aceptada. Si se interpusiere como irrevocable, deberá presentarse con una anticipación de no menos de un mes, salvo que la administración dispense el aviso previo.

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

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



ARTÍCULO 14.- Régimen de los titulares de los órganos fundamentales

Los titulares de los órganos fundamentales del Estado tendrán los privilegios, inmunidades y derechos que la Constitución y la ley les dispongan. Estarán sometidos a las obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y responsabilidades que la Constitución y las leyes prescriban.

Serán funcionarios a tiempo completo y con dedicación exclusiva.

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

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

Los alcaldes e intendentes municipales se considerarán funcionarios a tiempo completo y con dedicación exclusiva.

Serán remunerados únicamente conforme a la ley y tendrán los derechos no económicos que prescriba la ley o, en su defecto, un reglamento del Poder Ejecutivo. Estos derechos serán acordes con la naturaleza de la relación.

Estarán sometidos a las prohibiciones, obligaciones, incompatibilidades y responsabilidades que regulen las leyes aplicables.

Solo se les podrá cancelar su credencial por falta gravísima, previo el debido proceso, conforme a la legislación especial aplicable en cada caso, o con aplicación supletoria y en lo conducente del artículo 76 de esta Ley.

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

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

A falta de ley, tendrán los demás derechos que prescriba el reglamento del Poder Ejecutivo.

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



ley.

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

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

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

Estarán sujetos a las obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y responsabilidades racionalmente aplicables en razón de las condiciones de sus funciones.

ARTÍCULO 18.- Funcionarios ad honórem. Podrán nombrarse funcionarios ad honórem, aun a jubilados, sin sujeción a concurso ni con derecho a estabilidad, siempre que reúnan los requisitos debidos.

Se les aplicará a estos funcionarios las incompatibilidades, prohibiciones y obligaciones legales ordinarias. Solo se les podrán otorgar los beneficios de gastos de viaje, de teléfono móvil, de vehículo de uso discrecional y de gastos de representación, cuando normativamente proceda.

ARTÍCULO 19.- Agentes auxiliares. Los agentes auxiliares de la función pública tendrán relación de servicio solo en cuanto ejecuten cometidos propios de la Administración y su régimen será el definido en la ley especial que los autorice y en la respectiva reglamentación.

ARTÍCULO 20.- Servidores públicos contratados por honorarios. Por honorarios profesionales podrán contratarse servidores para cometidos públicos especiales temporales.

Estos servidores serán remunerados conforme a su contrato administrativo y tendrán los derechos y las obligaciones que se estipulen. Estarán sometidos a las prohibiciones, incompatibilidades y responsabilidades legales que racionalmente les sean aplicables.



CAPÍTULO III. RELACIÓN PÚBLICA DE EMPLEO

Sección I. Aspectos Generales

ARTÍCULO 21.- Alcances de la regulación

El presente capítulo será aplicable a todo el sector público sujeto a una relación pública de empleo y, cuando así se disponga expresamente, a las relaciones privadas en dicho sector.

Será solo de aplicación supletoria respecto de las administraciones regidas por estatutos legales especiales institucionales o profesionales.

ARTÍCULO 22.- Servidores de confianza

En los casos en que las condiciones especiales de la relación lo ameriten y según se determine por reglamento, las administraciones no regidas por el Estatuto de Servicio Civil podrán tener puestos de confianza.

En estos puestos solo podrá nombrarse a quienes tengan los requisitos de idoneidad necesaria, según el manual de puestos aplicable. Mientras no se definan estos requisitos no cabrán nombramientos en puestos de confianza.

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

ARTÍCULO 23.- Servidores interinos

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

En ningún caso podrán dispensarse los requisitos del puesto. Cuando un concurso resultare infructuoso podrá nombrarse interinamente a personas que reúnan los requisitos establecidos por



ley. La duración máxima del interinato será de seis meses.

Durante el plazo del interinato cabrá la remoción por justa causa, previo el procedimiento sumario de esta Ley. Los derechos establecidos en esta Ley se aplicarán a los interinos en lo que sean congruentes con la naturaleza de la relación.

ARTÍCULO 24.- Servidor en período de prueba

El servidor en período de prueba solo podrá ser removido por justa causa y con el debido proceso.

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

ARTÍCULO 25.- Servidores eventuales a plazo fijo

Se podrán nombrar servidores por un plazo no mayor de un año, con posibilidad de una sola prórroga, con cargo a partidas presupuestarias globales de servicios especiales, para la atención de necesidades temporales.

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

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

Serán remunerados de acuerdo con la índole de sus funciones, sin superar los salarios de los puestos fijos.

ARTÍCULO 26.- Relación pública de empleo

Se reputará relación de empleo en el sector público la prestación de servicios personales subordinada y remunerada por salario, originada en una designación formal, ligada al desempeño de un puesto.

Como regla general, toda relación de empleo en el sector público se tendrá como pública.

Será relación de empleo sometida al Derecho laboral la que se dé con servidores que ocupen puestos de ejecución exclusiva de actividades sustantivas empresariales, de acuerdo con el



reglamento del Poder Ejecutivo. A estas relaciones se les aplicará la normativa pública que expresamente las alcance y el conferimiento de los derechos laborales estará sujeto al principio de razonabilidad.

ARTÍCULO 27.- Fuentes del régimen jurídico

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

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

El Estatuto de Servicio Civil y demás normativa legal especial sobre empleo público se aplicarán supletoriamente, respecto de sus disposiciones que puedan racionalmente generalizarse.

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

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

ARTÍCULO 28.- Reglamentos autónomos de empleo

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

Estos reglamentos solo se someterán a aprobación de otro órgano cuando lo señale la ley.

Este artículo será aplicable a todo el sector público, aun respecto de las relaciones privadas de empleo. En los casos en que exista convención colectiva de trabajo vigente en un ente público, el reglamento autónomo no podrá desconocer lo dispuesto en la convención.



ARTÍCULO 29.- Principios generales

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

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

ARTÍCULO 30.- Naturaleza no contractual

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

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

ARTÍCULO 31.- Indisponibilidad de su término

Todo servidor estará garantizado por el principio de estabilidad; sin embargo, podrá ponerle término



unilateralmente a la relación conforme a esta Ley.

La Administración solo podrá dar por terminada unilateralmente dicha relación en los supuestos contemplados en esta Ley.

ARTÍCULO 32.- Ius variandi

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

ARTÍCULO 33.- Ingreso previo concurso

Todo ingreso como empleado público deberá hacerse por concurso en los términos de esta Ley.

ARTÍCULO 34.- Carrera única administrativa

La carrera administrativa será un derecho de todo empleado en propiedad, con el contenido precisado en esta u otras leyes o por reglamento.

Para los efectos que indiquen la ley o los reglamentos, se considerará que independientemente del cambio de patrono público el empleado tendrá una carrera única.

ARTÍCULO 35.- Incompatibilidades

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

ARTÍCULO 36.- Acciones de personal y expedientes

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

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



Todo acto que afecte al servidor deberá ser motivado, lo que cuando se amerite se hará en resolución separada.

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

Sección II. Ingreso y promoción en el empleo público

ARTÍCULO 37.- Requisitos

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

- a) Reunir las condiciones prescritas por las leyes, los reglamentos, el manual de puestos y el cartel del concurso respectivo.
- b) No tener impedimento ni incompatibilidades establecidos normativamente.
- c) Haber sido seleccionado conforme al ordenamiento.

No podrá ser nombrado en propiedad ningún empleado que no haya completado el respectivo curso de inducción. Esta disposición se aplicará a los empleados de confianza.

ARTÍCULO 38.- Concursos

Los concursos serán internos o externos, según se realicen o no dentro del mismo patrono.

Deberán sujetarse a la ley, a los reglamentos y a los principios de publicidad, igualdad y selección del mejor calificado en el concurso.

Por lo menos cada año deberán realizarse concursos externos para llenar el registro de elegibles con que deberá contarse.

ARTÍCULO 39.- Ingreso en propiedad



Solo podrán ingresar los servidores conforme a esta Ley.

Para definir un primer ingreso, se recurrirá al registro de elegibles; caso de inopia, se recurrirá a concurso externo.

En ningún caso podrá ingresarse en propiedad a quien no reúna los requisitos previstos.

ARTÍCULO 40.- Ascensos

Solo podrá ascenderse de puesto, dentro de la misma clase y dentro del mismo patrono, previo concurso interno entre los servidores en propiedad.

Caso de inopia, luego de efectuado el concurso interno, se recurrirá al registro de elegibles. Si aun persistiere la inopia, se hará un concurso externo para llenar la plaza.

Para ascender a profesional jefe o gerente o equivalente, o puesto superior, no será obligado el concurso interno.

ARTÍCULO 41.- Nulidad de nombramientos

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

Cualquier interesado personal podrá requerir la anulación.

Las nulidades absolutas podrán declararse de oficio, previo el debido procedimiento según esta Ley.

ARTÍCULO 42.- Período de prueba

Se establece un período de prueba de seis meses, respecto de todo ingreso en propiedad y respecto de todo ascenso en propiedad.

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

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



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

Sección III. Derechos y obligaciones

ARTÍCULO 43.- Derechos de los servidores

Se reputarán derechos de los servidores:

- a) La retribución de sus servicios por medio del salario.
- b) El derecho a anualidades, a aguinaldo y a otros pluses salariales, conforme a la normativa aplicable y cuando no se estableciere un salario único.
- c) El ejercicio efectivo de las funciones asignadas, en las condiciones normadas.
- d) Los propios de la carrera administrativa.
- e) El derecho a ser indemnizado por daños y perjuicios morales, cuando el patrono se los cause por exceso en el ejercicio de sus potestades.
- f) A percibir su salario completo durante los primeros días de incapacidades temporales no cubiertos por la Caja Costarricense del Seguro Social.
- g) Cualquier otro establecido en la presente Ley o en el resto del ordenamiento aplicable.

Todo servidor de una institución pública designado o electo al cargo de diputado, alcalde, ministro, viceministro, oficial mayor, contralor o subcontralor generales de la República, defensor o defensor adjunto de los habitantes, o procurador general de la República, al momento de asumir el cargo y mientras dure en funciones suspenderá toda relación laboral con la institución para la cual labore. Una vez finalizado el período a que corresponda dicha elección o nombramiento, será reintegrado a su puesto con los mismos derechos y obligaciones que tenía al momento de la suspensión de su contrato.

Quien ocupe el cargo dejado temporalmente vacante por el funcionario de que se trate, estará sometido al presente régimen, salvo en cuanto a inamovilidad.



ARTÍCULO 44.- Obligaciones de los servidores

Se tendrán como obligaciones de los servidores:

- a) Ejercer el cargo con estricto apego a las normas que rigen su cometido y en especial a los principios éticos.
- b) Prestar sus servicios con la diligencia, prudencia y pericia debidas, en aras de lograr calidad en su desempeño.
- c) Acatar sus deberes legales de obediencia y de desobediencia.
- d) Utilizar los bienes y facilidades patronales solo para los fines públicos que debe atender.
- e) Respetar en su relación los principios de lealtad, buena fe y corrección.
- f) Someterse a evaluación periódica de su idoneidad, en el caso de profesionales jefe o gerente o equivalente, o puesto superior; obligación que se aplicará a todo el sector público.
- g) Mantener durante las incapacidades por razones de salud una conducta acorde con la incapacidad prescrita.
- h) Cualquiera otra normada o propia de estas relaciones.

ARTÍCULO 45. Vacaciones anuales

El derecho a vacaciones se regirá por la siguiente escala:

- a) Durante los primeros 5 años de servicio, 15 días hábiles.
- b) Después de 5 años de servicio, 20 días hábiles.
- c) Después de 10 años de servicio, 26 días hábiles.

Las vacaciones podrán solicitarse y gozarse fraccionadamente.

El adelanto de vacaciones solo podrá solicitarse cuando la porción respectiva responda al tiempo transcurrido del respectivo período.

Mientras el servidor se encuentre en servicio activo no prescribirá su derecho.

Caso de cambio de patrono público sin solución de continuidad, las vacaciones pendientes se



reconocerán por el nuevo patrono.

Cuando las vacaciones no se soliciten y se acumulen dos períodos o más, la Administración dispondrá discrecionalmente el disfrute de las que tengan más de 12 meses de adquiridas.

En los demás casos solo podrá disponerse unilateralmente por el patrono el goce de vacaciones en casos justificados y en forma colectiva.

En caso de cesación de la relación a título de vacaciones acumuladas no podrán reconocerse en efectivo más de dos períodos.

ARTÍCULO 46.- Anualidades

Cada año de servicio que se complete en el sector público, con arrastre de antigüedad aun respecto de patronos empresa pública, dará derecho al tres por ciento (3%) de incremento en el salario base, durante todo el tiempo que el servidor permanezca en servicio, salvo que el servidor fuere calificado negativamente en su desempeño.

ARTÍCULO 47.- Derechos de la carrera administrativa

Durante todo su servicio al sector público, incluyendo las empresas públicas, bajo relación de empleo, el servidor tendrá derecho a que se le reconozca su antigüedad total de prestación efectiva de servicios, para efectos de los derechos de vacaciones, anualidades y jubilación o pensión.

Para fines de pago de auxilio de cesantía únicamente se le reconocerá la antigüedad sin solución de continuidad no reconocida con anterioridad para el mismo fin.

Dentro de su relación con cada patrono, el servidor tendrá derecho a progresar ocupando mejores puestos, requiriendo reasignaciones y solicitando facilidades para capacitación o formación.

Se garantiza igualmente la estabilidad, en los términos prescritos por esta Ley.

Serán parte de la carrera administrativa cualesquiera otros derechos sancionados en esta Ley o en su reglamento, en leyes especiales, o en los reglamentos patronales.

ARTÍCULO 48. Auxilio de cesantía



Únicamente los servidores nombrados en propiedad y conforme a esta Ley tendrán derecho al auxilio de cesantía normado en el Código de Trabajo, o al que se otorgue con motivo de remociones por reestructuración.

No se reconocerá el derecho de auxilio de cesantía a quienes terminen la relación por vencimiento del plazo legalmente definido.

Cuando deba reconocerse auxilio de cesantía conforme a esta Ley, se rebajarán en su caso del monto correspondiente los depósitos que el patrono haya adelantado a cuenta de ese derecho, mediante asociaciones solidaristas o fondos legales, de modo que no se pueda obtener indemnización de más de un mes de salarios por cada año reconocido al efecto. Si el auxilio de cesantía no procediere de acuerdo con esta Ley, no habrá impedimento para percibir cualquier beneficio otorgado en dichos fondos, si así estuviere prescrito.

ARTÍCULO 49.- Traslado voluntario del servidor a otro patrono

El servidor en propiedad podrá trasladarse de un patrono público a otro patrono sujeto al régimen público de empleo, renunciando a la relación con el primero con el debido preaviso, siempre que así convenga con el segundo.

En este caso el servidor ingresará a la nueva relación en propiedad sin período de prueba, siempre que se trate de puesto igual o equivalente en categoría; el ingreso será sin oposición, cuando fuere legalmente descartado el concurso interno. Esto último no se exigirá en puestos de profesional jefe o gerente, o equivalente, o puesto superior.

ARTÍCULO 50.- Reingreso a la carrera

Cuando el servidor público deje de serlo, luego de haber ocupado puesto en propiedad, si no hubieren pasado más de cinco años podrá reingresar al servicio sin sujeción a concurso, a puesto igual en categoría al último desempeñado, en el mismo ente, o en ente diferente si no hubiesen candidatos, luego de agotado el concurso interno. Esto último no se exigirá en puestos de Profesional Jefe o Gerente, o equivalente, o puesto superior.

Esta norma no será aplicable cuando el servidor hubiere cesado su relación por despido.



ARTÍCULO 51.- Potestades, derechos y obligaciones patronales

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

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

Deberá disponerse un sistema de facilidades de capacitación y formación para el servidor.

Los patronos deberán brindar al servidor las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones.

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

Los pagos en exceso hechos al servidor debidos a mero error el patrono los recuperará por simple resolución y haciendo deducciones en tratos a los salarios futuros, o compensándolos con la liquidación final, en su caso.

ARTÍCULO 52.- Evaluación de servicios

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

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

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

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

ARTÍCULO 53.- Estabilidad

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

El servidor solo podrá ser removido por las siguientes causas:



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

Los servidores solo podrán removerse por supresión de puestos cuando ello se disponga luego de una reestructuración, conforme a las potestades modificatorias patronales sancionadas en esta Ley.

Los servidores del sector público sometidos a una relación privada de empleo tendrán la garantía de estabilidad solo cuando así lo disponga el reglamento autónomo del ente o una convención colectiva de trabajo; en tales casos la estabilidad se regirá por los términos en que se disponga o estipule.

ARTÍCULO 54.- Despido

El despido por justa causa solo procederá previo procedimiento plenario, por las causales previstas en las leyes o por incumplimientos que constituyan falta gravísima.

ARTÍCULO 55.- Suspensión precautoria

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

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

ARTÍCULO 56.- Anulación de actos

Las actuaciones en materia de administración del personal, constituyan actos o normas, podrán ser anulados de oficio cuando se diere una nulidad absoluta, previo el procedimiento debido.



Sección IV. Potestad modificatoria

ARTÍCULO 57.- Principio general

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

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

ARTÍCULO 58.- Requisitos

Salvo casos de urgencia, toda modificación relevante deberá sujetarse a audiencia previa, aun las modificaciones generales.

Las modificaciones de urgencia no podrán durar más de dos meses, término que no será prorrogable.

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

ARTÍCULO 59.- Condiciones no modificables

Se declaran inmodificables en perjuicio del servidor el salario base y el derecho a anualidades por antigüedad, así como cualquier otro derecho o beneficio otorgado directamente por ley en tanto la ley se mantenga. En los casos de salario único, este será inmodificable en perjuicio del servidor.

Serán igualmente inmodificables individualmente las condiciones elementales que faciliten o distingan el puesto, por acto de la Administración, sin perjuicio de las reorganizaciones previstas en el artículo 62.

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



medios de seguridad.

ARTÍCULO 60.- Traslados y reubicaciones

Los servidores podrán ser trasladados a puestos iguales o bien reubicados conservando el puesto.

Si el cambio de lugar le causare graves perjuicios comprobados y el servidor se opusiere, solo podrá disponerse si está previsto en el nombramiento o en la normativa vigente. Caso contrario, el servidor podrá renunciar con derecho al pago del auxilio de cesantía previsto en el artículo 64, dentro del mes siguiente a la denegatoria de su oposición, o bien optar por la impugnación de la medida.

En casos de urgencia calificada podrán disponerse estos cambios aun si se causaren perjuicios graves, por un período no mayor de dos meses, término que será improrrogable.

ARTÍCULO 61.- Reubicación interpatronal

Con anuencia del servidor y por convenio entre patronos públicos, un servidor podrá ser reubicado indefinidamente de un ente a otro. En estos casos el patrono original solo podrá remunerar al servidor por un máximo de tres meses, mientras el ente receptor incorpora legalmente la plaza. La plaza correspondiente al ente transfiere quedará automáticamente eliminada y no podrá ser repuesta antes de dos años, sin perjuicio de otras disposiciones legales más restrictivas.

Estos cambios podrán igualmente acordarse por las partes temporalmente, por no más de un año, prorrogable por una sola vez, a título de colaboración interinstitucional. Esta disposición se aplicará a todo el sector público.

ARTÍCULO 62.- Reorganizaciones

Los patronos públicos podrán acordar modificaciones organizativas, técnicamente fundadas.

En estos casos se dará audiencia previa personal a quienes se prevea que serán afectados conforme al estudio técnico.

Si la reorganización conllevará supresión de puestos, los afectados deberán ser reubicados dentro del mismo ente o en entes diferentes. Si ello no fuere posible, serán cesados una vez que quede



agotada la vía administrativa y serán indemnizados, a título de prestaciones legales, con un salario total por cada año completo trabajado, con un mínimo de tres salarios y un máximo de doce. Lo anterior no afectará el derecho en el Fondo de Capitalización Laboral que prevé la Ley de protección laboral. En el caso de afiliación a asociaciones solidaristas, el servidor tendrá derecho solo a la diferencia que pueda darse si el monto acumulado del aporte patronal es inferior al que corresponda por virtud de este artículo.

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

En los casos en que la reorganización implique un descenso en la categoría salarial, se indemnizará proporcionalmente conforme al párrafo tres de este artículo, sin perjuicio de que el servidor pueda renunciar, dentro del mes siguiente, con derecho a la indemnización de dicho párrafo.

ARTÍCULO 63.- Reasignaciones

Los puestos estarán sujetos a reasignación por variación permanente sustancial de hecho de las funciones y responsabilidades por más de seis meses.

Cuando la reasignación sea requerida por el servidor o por su jefe inmediato, el jerarca respectivo deberá decidirla dentro de los dos meses siguientes. Esta disposición se aplicará a todo el sector público.

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

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

En el caso de reducción en la categoría y valoración del puesto, se indemnizará proporcionalmente conforme al artículo siguiente.

No podrán hacerse reasignaciones en ascenso para crear puestos de jefatura.



ARTÍCULO 64.- Indemnización

Como regla general toda modificación a los derechos de los servidores, que se disponga por ley o que pueda disponerse conforme a esta Ley, que afecte a funcionarios en propiedad, se indemnizará debidamente.

Para el cálculo de la indemnización se reconocerá el valor mensual del derecho o de la pérdida multiplicado por el número de años de servicio continuo en carrera administrativa y en los que se hubiere disfrutado el derecho, reconociendo un mes por año servido, en un mínimo de tres meses y en un máximo de doce.

ARTÍCULO 65.- Trabajo en el domicilio del servidor

Solo con la aceptación del servidor podrá acordarse que este preste sus servicios en su domicilio, cuando ello sea factible y convenga al interés público. Esta norma regirá para todo el sector público.

Esta modalidad de servicio procederá solo de acuerdo con los términos normados y podrá ser revocada en cualquier momento, previo aviso prudencial.

ARTÍCULO 66.- Reducción de jornada de trabajo

Podrá convenirse con el servidor reducir temporalmente su jornada de trabajo y consiguiente remuneración, cuando así convenga al interés público. Esta norma regirá para todo el sector público.

ARTÍCULO 67.- Derechos adquiridos

Se considerarán derechos adquiridos inalienables solo los ingresados real o jurídicamente a la esfera jurídica individual del servidor, sin perjuicio de lo dispuesto en otras normas de esta Ley.

No habrá derechos adquiridos respecto de disposiciones generales hacia el futuro, pero la modificación de esas no perjudicará los derechos y situaciones ya consolidados a la fecha de su variación o derogatoria.



En caso de anulación de normas, disposiciones o actos, no se afectarán los derechos adquiridos de buena fe antes del inicio de los procedimientos o procesos respectivos. Esta norma no se aplicará al caso de recuperación de excesos de pagos causados por mero error.

Sección V. Clasificación y valoración de puestos y régimen salarial

ARTÍCULO 68.- Clasificación y valoración de puestos

Las administraciones excluidas del Régimen de Servicio Civil podrán acogerse al sistema de clasificación y valoración de puestos de ese régimen, al que en tal caso deberán ajustarse estrictamente.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección General de Servicio Civil incluirá, en los instrumentos respectivos, las clases y cargos, y su índice salarial, necesarios para cubrir cargos existentes en los entes públicos.

Las que no se acogieren definirán su propio régimen, dentro de parámetros razonables y congruentemente con sus posibilidades financieras. En el caso de entes sometidos a directrices gubernamentales, se someterán además a las que se emitan legalmente.

Las disposiciones que aprueben estos entes en la materia deberán estar debidamente razonadas.

ARTÍCULO 69.- Régimen de salarios

El salario total comprenderá el salario base, las anualidades, el aguinaldo y demás pluses salariales creados por ley o conforme a la ley.

No podrá crearse o aumentarse ningún beneficio salarial, ni disponerse acto alguno con consecuencias salariales, si no se cuenta con el debido respaldo presupuestario, salvo el caso de reclamos procedentes.

Ningún patrono podrá discriminar injustificadamente en materia de remuneraciones, en perjuicio de algún servidor.

Cualquiera que fuere el sistema, semestralmente los salarios deberán reajustarse de acuerdo con



el aumento por costo de vida que disponga el Poder Ejecutivo.

En ningún caso los salarios totales que reconozca el sector público serán inferiores a los determinados como mínimos para el Sector Privado.

Por principio, todo servidor debe ser remunerado conforme a sus funciones y responsabilidades reales permanentes, si reúne los requisitos normados.

ARTÍCULO 70.- Salario único

Cuando así lo disponga un patrono público, podrá acogerse al sistema de salario total único.

El sistema podrá acordarse únicamente para los servidores de nuevo ingreso. Si se dispusiere para los servidores ya ingresados, ello solo podrá acordarse con la anuencia del funcionario e indemnizándolo en su caso, conforme al artículo 64, en relación con la diferencia de salario total en su perjuicio que pueda resultar del nuevo sistema.

El salario único se fijará anualmente y comprenderá un pago doble mensual en diciembre de cada año. Caso de que un servidor no haya laborado durante el año anterior, ese pago adicional será proporcional al tiempo servido.

ARTÍCULO 71.- Salario en especie

En ningún caso las facilidades o beneficios en especie que brinde la Administración a sus servidores se tendrán como salario en especie, salvo cuando el beneficio sea indispensable para el ejercicio del cargo o cuando una ley lo disponga.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN SANCIONATORIO

ARTÍCULO 72.- Falta sancionable

Se tendrá como falta sancionable disciplinariamente por el respectivo patrono, todo incumplimiento de las obligaciones del servidor, por acción u omisión.



Se entenderán como obligaciones las que el servidor esté o deba estar atendiendo en determinado momento y lugar, de acuerdo con lo normado, lo encomendado y lo racionalmente entendible.

ARTÍCULO 73.- Faltas de los superiores respecto de actuaciones de los inferiores

Los superiores o encargados responderán por los actos de los inferiores solo en la medida en que incurran en falta por manifiesta mala elección al delegar o encargar, o en falta de la vigilancia o dirección debidas, según lo normado o según lo racionalmente entendible.

ARTÍCULO 74.- Violaciones al ordenamiento

Serán faltas sancionables, disciplinaria y civilmente, todas las que constituyan violación a esta Ley, a los principios y en general a la normativa que rige la administración de empleo.

El superior que omita sancionar o cohoneste la omisión de sancionar, aunque no esté en relación de empleo, incurrirá igualmente en causa justa de sanción.

ARTÍCULO 75.- Tipos de faltas

Las faltas disciplinables serán:

- a) Leves, cuando se incurra en dolo o en culpa leve.
- b) Graves, cuando se incurra en dolo o en culpa grave.
- c) Gravísimas, cuando se incurra en dolo o en culpa especialmente grave, conforme a esta Ley.

La culpa consistirá en imprudencia, negligencia o impericia y será grave cuando fuere relevante en cuanto a su afectación a la relación y al servicio prestado.

ARTÍCULO 76.- Faltas gravísimas

Se tendrán como faltas gravísimas, que autorizan el despido:

- a) Todo incumplimiento de obligaciones que produzca una pérdida de confianza que haga imposible la continuación de la relación.



- b) Obtener por dos años consecutivos una calificación deficiente o equivalente de servicios.
- c) Ser condenado por delito doloso en el ejercicio o con motivo del ejercicio de sus funciones.
- d) Incurrir en dos ausencias injustificadas consecutivas en el término de un mes, o en más de tres no consecutivas en el mismo término.
- e) Faltar a la verdad en las declaraciones juradas que formule como servidor ante la Administración.
- f) Cualquier otra según las leyes o dispuesta razonablemente por reglamento.

ARTÍCULO 77.- Sanciones

Únicamente podrán imponerse como sanciones disciplinarias:

- a) La amonestación escrita, que se agregará al expediente pero que no podrá considerarse para ningún efecto luego de tres años de impuesta.
- b) La suspensión sin goce de salario hasta por ocho días hábiles.
- c) La suspensión alternativa del despido, hasta por medio mes, sin goce de salario, cuando así convenga al interés público.
- d) El despido.

En los casos de ausencias parciales o totales injustificadas o abandono de trabajo, se hará la rebaja de salario correspondiente.

ARTÍCULO 78.- Circunstancias atenuantes y agravantes

En la valoración de las faltas se tomarán en cuenta las circunstancias racionalmente atenuantes o agravantes de la culpa en el caso, o las condiciones atinentes al servidor, así como la reincidencia dentro del año anterior.

ARTÍCULO 79.- Principios de la responsabilidad del servidor

Serán principios que regirán la determinación de la responsabilidad del servidor:



- a) Presunción de ausencia de culpa y consiguiente carga de la prueba en la Administración.
- b) Innecesariedad de tipificar las faltas.
- c) In dubio pro accionado.
- d) Comprobación de la culpa mediante el debido proceso, con imputación precisa de cargos.
- e) Nexo causal entre el hecho atribuido y el daño o perjuicio irrogado.
- f) Proporcionalidad de la sanción en relación con la falta.
- g) Irretroactividad de la norma más desfavorable y retroactividad de la más favorable.
- h) Imposibilidad de doble sanción administrativa por la misma causa.
- i) Efectos de cosa juzgada administrativa del acto final del procedimiento sancionatorio, sin perjuicio de su posibilidad de anulación conforme a la ley.
- j) Deber de la Administración de comprobar la verdad real.
- k) Confidencialidad del procedimiento.
- l) Cualquier otro principio general reconocido en el Derecho administrativo o en el Derecho laboral y en el Derecho penal, racionalmente aplicable en la materia.

ARTÍCULO 80. Responsabilidad civil

El servidor responderá frente a la Administración por todo daño o perjuicio que le cause por dolo o por culpa grave.

En el caso de corresponsabilidad, la responsabilidad se dimensionará de acuerdo con la participación de cada servidor en la decisión u omisión, en cualquier fase en que haya participado, tomando al efecto en cuenta no solo la participación de los otros servidores, sino también la de terceros y la culpa misma de la Administración como tal. Cuando no se pudiere deslindar la responsabilidad individual, se dispondrá una responsabilidad solidaria.

Solo podrán perseguirse resarcimientos por daños y perjuicios efectivamente irrogados.

ARTÍCULO 81.- Condena judicial en daños y perjuicios a la Administración



Cuando en cualquier tipo de proceso judicial se condene en daños y perjuicios a la Administración, esta quedará obligada a determinar si procede a su vez establecer las responsabilidades de los servidores involucrados.

Se tendrán como responsables personales del cumplimiento de esta norma los jefes ejecutivos. Si estos estuviesen involucrados en los hechos, el jefe colegiado ordenará la determinación a que se refiere el párrafo anterior.

Los jefes colegiados deberán ser informados de toda condena judicial en daños y perjuicios contra el ente.

Esta y la anterior norma se aplicarán a todo el sector público y a sus empresas públicas-sociedad anónima.

ARTÍCULO 82.- Caso de proceso penal por los mismos hechos

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

La resolución penal firme que determine ausencia indubitable de participación del servidor en los hechos será vinculante para la Administración.

En el caso de que la Administración hubiere acordado antes de la sentencia penal firme el despido, se procederá a la reinstalación del servidor con reconocimiento de salarios caídos, conforme al artículo 107.

ARTÍCULO 83.- Responsabilidad disciplinaria y cesación de la relación de empleo

La cesación de la relación de empleo acarreará la pérdida de la potestad disciplinaria patronal. Su ejercicio podrá darse solo exclusivamente para eventualmente declarar la inhabilitación a que se refiere el artículo siguiente, cuando procediere.

Cuando se produjere la inhabilitación, el servidor deberá ser removido inmediatamente de cualquier cargo que eventualmente estuviere ocupando como empleado en el sector público o en sus empresas.



ARTÍCULO 84.- Prohibición de reingreso de despedidos

Quienes sean despedidos por justa causa no podrán reingresar al sector público o a las empresas públicas-sociedad anónima, durante los tres años siguientes a partir del rige del despido.

Cuando el caso estuviere pendiente en vía judicial, el juez podrá levantar precautoriamente esta prohibición, mediante resolución debidamente justificada y a solicitud de la parte actora.

Todo servidor público, para poder ingresar en cualquier condición como empleado deberá rendir declaración jurada de que no le alcanza esta prohibición.

Este artículo no afectará otras disposiciones legales especiales más graves.

CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

ARTÍCULO 85.- Debido proceso

Solo se podrán afectar los derechos de los servidores y las condiciones relevantes de la prestación de sus servicios previo el debido proceso.

Quedan a salvo los casos de manifiesta urgencia, excepción que no será aplicable a ningún caso de imposición de responsabilidades.

Los procedimientos debidos en la aplicación de esta Ley se regirán por sus disposiciones, por la reglamentación del Poder Ejecutivo y supletoriamente por la Ley general de la Administración Pública. Los reglamentos institucionales podrán complementar esa normativa.

Las normas generales patronales serán consultadas a los servidores previamente a disponerse. Esta consulta podrá hacerse por aviso en las dependencias, en lugar visible, indicando el sitio donde puede ser accesado expeditamente el texto, o por circular que acompañe el texto. Las normas generales del Poder Ejecutivo deberán someterse a consulta de las organizaciones de los servidores, mediante publicación del proyecto en La Gaceta.

Las violaciones de este artículo originarán nulidad.



ARTÍCULO 86.- Procedimiento previo informal

La Administración podrá disponer una investigación preliminar, en los casos en que se tenga duda o conocimiento insuficiente de hechos que puedan ameritar un procedimiento sancionatorio, con la finalidad de determinar si se justifica abrir el procedimiento formal.

En todos los casos de investigaciones preliminares de la administración activa o de control, para poder emanar informes que determinen presuntas responsabilidades de un servidor activo, deberá previamente a este oírsele en entrevista, de la cual se dejará un acta escrita.

La investigación preliminar se concluirá en un plazo razonable.

ARTÍCULO 87.- Procedimientos formales

Se establecen como procedimientos generales para garantizar el debido proceso a los servidores, el procedimiento sumario y el plenario.

La remoción por supresión de plaza solo podrá acordarse previo procedimiento plenario.

Las Administraciones con ley especial procedimental seguirán rigiéndose por su ley especial, sin perjuicio de que puedan acogerse a lo dispuesto en esta Ley.

Las nulidades procedimentales afectarán la validez del acto final. Las que se aleguen durante el trámite serán resueltas por el órgano instructor. En todo caso, cualquier nulidad podrá ser aducida ante el órgano decisor, cuando el asunto pase a su decisión final o durante la impugnación de esta. Caso de anulación administrativa del procedimiento, este se reiniciará sin que ello afecte la interrupción operada de la prescripción.

ARTÍCULO 88.- Procedimiento sumario

El procedimiento sumario deberá utilizarse cuando no deba seguirse uno plenario de acuerdo con esta Ley y en general cuando no se infiera lesión grave a la situación del servidor.

Se concederá una audiencia escrita previa y acceso al expediente.

Deberá estar concluido a más tardar en un mes.

ARTÍCULO 89.- Procedimiento plenario. El procedimiento plenario deberá utilizarse cuando lo exija esta Ley y se pueda emitir un acto final que afecte gravemente la situación del servidor. En caso de duda se seguirá el procedimiento plenario.

Este procedimiento garantizará los principios elementales del debido proceso, dentro de los que se entenderán incluidos: notificación de actos, participación en recepción de pruebas, derecho a ofrecer pruebas, a producir alegatos, a dirigirse por letrado, a incidentar contra actuaciones ilegales, y a impugnar actos.

Deberá concluirse a más tardar en tres meses.

La presentación de incidentes de nulidad o de recusaciones no suspenderán los trámites pero la validez de lo actuado en su caso quedará condicionada al resultado final de la alegación.

Podrá citarse a los accionados a comparecencia para formular conclusiones, o bien concederse al efecto un término no mayor de tres días hábiles.

ARTÍCULO 90.- Procedimientos sancionatorios

La imposición de sanciones administrativas graves y la imposición de responsabilidad civil, solo podrán disponerse previo procedimiento plenario que inicie con una formulación precisa de cargos.

La instrucción deberá ceñirse a los cargos formulados y el acto final no podrá comprender otros cargos. Estos podrán reformularse o ampliarse, con oportunidad suficiente de defensa.

Las sanciones leves solo requerirán el procedimiento sumario.

ARTÍCULO 91.- Servidor incapacitado o en vacaciones

Las recepciones de pruebas en los procedimientos sancionatorios se realizarán aunque el servidor esté incapacitado, en tanto no se trate de una incapacidad que le impida atender su defensa.

Igualmente se realizarán dichas diligencias aunque el servidor esté en vacaciones, siempre y cuando la recepción de pruebas se hubiese señalado con anticipación a la aceptación de la solicitud de vacaciones.

ARTÍCULO 92.- Órgano instructor



El órgano instructor de procedimientos sancionatorios podrá ser unipersonal o colegiado.

Podrá tener suplentes y los asesores necesarios. Los suplentes solo sustituirán a los propietarios en sus ausencias, de cualquier clase que fueren.

Será nombrado discrecionalmente por el órgano competente para dictar el acto final, el cual actuará como superior durante la instrucción.

Podrán instituirse unidades especiales encargadas de instruir estos procedimientos.

Cuando se contraten profesionales externos para fungir como órganos instructores, previamente a entrar en funciones serán juramentados por el órgano decisor o su presidente.

Los expedientes que instruyan los órganos directores serán custodiados por los mismos, salvo que se disponga otro encargado.

Los órganos instructores rendirán un informe final, con las condiciones que se determinen, el cual se agregará al expediente solo una vez dictado el acto final.

ARTÍCULO 93.- Aceptación de cargos

Cuando los cargos fueren aceptados por el accionado sin reservas, se prescindirá del resto de la instrucción y se procederá a dictar el acto final.

Si se tratare de una responsabilidad disciplinaria, la Administración podrá acoger el condicionamiento de la aceptación de los cargos a la imposición de una determinada sanción, si esta fuere razonable.

En los casos de responsabilidad civil, su aceptación puede condicionarse a un monto determinado de indemnización y a una forma de pago, lo que la Administración aceptará solo si son razonables el monto y la forma de pago, previos dictámenes técnico y legal conducentes.

ARTÍCULO 94.- Partes en los procedimientos sancionatorios

En los procedimientos sancionatorios serán partes únicamente la Administración, representada por el órgano instructor, y los accionados.

Podrán ser coadyuvantes quienes reúnan las condiciones legales al efecto. La Contraloría General de la República podrá apersonarse como coadyuvante solo en casos de procedimientos



relacionados con actos u omisiones en el campo de la administración financiera, incluido el control interno, o cuando se persigan responsabilidades civiles.

El denunciante solo podrá coadyuvar si es a su vez supuesto perjudicado personal.

ARTÍCULO 95.- Fotocopias y tiempo para utilizar en la defensa

El servidor accionado en procedimientos administrativos tendrá derecho a obtener fotocopias auténticas de los documentos útiles para la defensa de sus derechos.

Igualmente tendrá derecho a disponer razonablemente de tiempo hábil para ejecutar diligencias imposibles de realizar fuera de horas de trabajo.

ARTÍCULO 96.- Denuncias

Cualquier persona podrá denunciar supuestas faltas que originen responsabilidad de los servidores. La Administración les dará trámite cuando considere su viabilidad en cuanto a que se trate de eventuales faltas reales comprobables. Caso contrario resolverá su desestimación sin más trámite.

En este último caso notificará su resolución al denunciante y al denunciado.

La Administración podrá dar trámite a denuncias informales, sin estar obligada a identificar las fuentes.

El denunciante será informado sucintamente de lo que se vaya disponiendo en relación con su denuncia.

A más tardar un mes después de presentada una denuncia deberá tomarse la disposición de si se le da trámite o si se desestima de plano.

ARTÍCULO 97.- Acceso a expedientes

El acceso a los expedientes de procedimientos formales sancionatorios en curso estará restringido a las partes, a sus apoderados especiales y a los funcionarios públicos que expresamente autorice el ordenamiento.



El acceso a los expedientes de investigaciones preliminares por posibles responsabilidades de los funcionarios, lo tendrán las partes y sus apoderados solo una vez concluidas o bien cuando hayan transcurrido dos meses desde que se encargó la investigación.

En caso de denuncia formal, esta deberá agregarse al expediente cuando se disponga investigar lo denunciado.

ARTÍCULO 98.- Medidas cautelares

En los procedimientos administrativos sobre administración de recursos humanos incluyendo la definición de responsabilidades, podrán dictarse las medidas cautelares necesarias, con aplicación supletoria razonable de lo dispuesto por el Código Procesal Contencioso-Administrativo.

ARTÍCULO 99.- Abstención

Cualquier funcionario que haya adelantado criterio respecto de un caso en cualquier forma o que de algún modo tenga interés personal que pueda afectar su imparcialidad, no podrá participar en trámite alguno atinente al caso. La abstención obliga a no estar siquiera presente en las sesiones de órganos colegiados en que se ventile el caso, o en audiencias u otras diligencias.

ARTÍCULO 100.- Recursos

Todo acto dictado en la administración de recursos humanos será recurrible por los sujetos legitimados personalmente.

Los actos de mero trámite tendrán recurso de revocatoria, dentro de tercer día. Solo los actos finales o con efectos finales tendrán apelación, dentro del décimo día, cuando no hayan sido dictados por el jerarca competente para agotar la vía administrativa; caso contrario solo tendrán recurso de revocatoria, dentro del mismo plazo.

Los actos finales no dictados como conclusión de un procedimiento formal serán impugnables conforme al artículo 112 párrafo primero de esta Ley.

Los recursos administrativos no tendrán efectos suspensivos de pleno derecho.

Quedan a salvo los regímenes recursivos administrativos dispuestos expresamente por leyes



especiales.

ARTÍCULO 101.- Amparo respecto de procedimientos administrativos

Los recursos de amparo tendrán efectos suspensivos respecto de los procedimientos administrativos en materia de empleo solo cuando el pleno de la Sala Constitucional lo disponga expresamente.

Esta norma es extensiva a todas las relaciones reguladas en esta Ley.

CAPÍTULO VI. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN

ARTÍCULO 102.- Renuncia

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

La renuncia pura y simple estará sujeta a aceptación. Deberá interponerse con un mínimo de un mes de anticipación. El patrono tendrá un plazo de veinte días naturales para definir su aceptación. Caso de que no se rechazare expresamente dentro de ese término, se tendrá por aceptada. Mientras no sea aceptada podrá ser retirada.

La renuncia irrevocable no estará condicionada a aceptación, pero el patrono podrá solicitarle al servidor que la retire. Deberá en todo caso el servidor dar el preaviso indicado.

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

Si el servidor no diere el preaviso, a título de indemnización se le cobrará su equivalente en salario, suma que se deducirá de la liquidación final.

El preaviso podrá ser renunciado parcial o totalmente por el patrono, al interponerse la renuncia o antes de que venza.

ARTÍCULO 103.- Otras causas

La relación de empleo o de servicio se dará por finalizada por remoción patronal y en los demás



casos previstos en esta Ley.

ARTÍCULO 104.- Imposibilidad de continuación de la relación

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

- a) El servidor sea incapacitado, total y permanentemente o parcial y permanentemente si la incapacidad le impide ejecutar su labor asignada y no pudiere ser reubicado en otra labor.
- b) Cuando el servidor se desempeñe en funciones que fueren legalmente suprimidas y no fuere posible su reubicación en otras diferentes.
- c) En los casos de jubilación o pensión.
- d) En cualquier otro caso en que de hecho o jurídicamente la relación no pueda continuar.

En todos estos casos se reconocerá auxilio de cesantía.

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

CAPÍTULO VII. IMPUGNACIÓN JUDICIAL DE ACTOS

ARTÍCULO 105.- Jurisdicción de empleo público

Se establece la jurisdicción de empleo público dentro del Poder Judicial, ante la cual se ventilarán todas las diferencias relativas a esta materia.

Dicha jurisdicción estará constituida por juzgados de primera instancia, por el Tribunal de Trabajo que conocerá en apelación y por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la que conocerá de los recursos de casación, recurso que podrá excluirse en los asuntos de escasa cuantía, según lo disponga la Corte Suprema de Justicia.

Los juzgados serán creados por la Corte Suprema de Justicia, conforme lo determinen las



necesidades. Los jueces deberán tener un título universitario de postgrado en Derecho administrativo.

Dentro del Tribunal de Trabajo las apelaciones serán conocidas por una sección especializada.

ARTÍCULO 106.- Reglas procesales

Los procedimientos ante la jurisdicción de empleo público se regirán por el Código Procesal Contencioso-Administrativo, sin demérito de lo dispuesto en esta Ley.

ARTÍCULO 107.- Solución consensuada de discrepancias

Dentro de los procesos podrán solucionarse las diferencias recurriendo a conciliación, transacción o a arbitraje de derecho.

El convenio de conciliación o de transacción, o el laudo, en su caso, deberán ser aprobados por el Tribunal de la jurisdicción. La aprobación no podrá ser otorgada si se incurre en violación del ordenamiento jurídico administrativo.

ARTÍCULO 108.- Reinstalación e indemnización

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

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

La indemnización de salarios caídos no podrá exceder de doce meses de salario total y se tendrá el derecho aunque el servidor renuncie a la reinstalación. Esta renuncia, o la renuncia dentro del año posterior, en ningún caso originará pago adicional de auxilio de cesantía, salvo lo que esté prescrito expresamente respecto de los depósitos patronales adelantados a título de cesantía en fondos legales especiales, incluyendo los solidaristas.

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



CAPÍTULO VIII. PRESCRIPCIONES

ARTÍCULO 109.- Alcances de este capítulo

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

Este capítulo se aplicará a las relaciones privadas de empleo en el sector público, sin perjuicio de lo dispuesto por convenciones colectivas de trabajo.

ARTÍCULO 110.- Prescripción de la potestad disciplinaria

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

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

ARTÍCULO 111.- Prescripción de la responsabilidad civil. La responsabilidad civil del servidor o ex servidor prescribirá en dos años desde que se conozcan los hechos, o bien en cinco años desde que sucedieron.

Cuando se declare en juicio una responsabilidad civil contra la Administración, la prescripción para recuperar la condena frente al servidor o ex servidor se contará a partir de la sentencia firme que la liquide.

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



ARTÍCULO 112.- Disposiciones comunes

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

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

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

ARTÍCULO 113.- Prescripción de reclamos de servidores

Todo reclamo administrativo de los servidores por disposiciones patronales o por no reconocimiento de derechos, prescribirá en seis meses.

A efectos de accionar judicialmente, se establece una prescripción general de dos años. Para esos fines el reclamo administrativo no será obligado ni interrumpirá la prescripción para acudir a la vía judicial.

ARTÍCULO 114.- Prescripción de las acciones patronales

La prescripción para reclamar administrativa o judicialmente el patrono a sus servidores, por pagos improcedentes, prescribirá en cuatro años, desde que se produjeron.

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

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



CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 115.- Reingreso en caso de pago de prestaciones

Quienes hayan obtenido el pago de auxilio de cesantía por causa legal no podrán reingresar al sector público, incluidas las empresas públicas-sociedad anónima, por un plazo igual a las mensualidades concedidas, a menos que compruebe que devolvió el beneficio.

Al efecto todo servidor público, previo a su ingreso efectivo en servicio, presentará una declaración jurada de que no le alcanza el impedimento.

ARTÍCULO 116.- Prohibición de prestar servicios simultáneos

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

Como excepción al límite del tiempo completo podrán desempeñarse cargos exclusivamente docentes universitarios, hasta por un curso y sin superposición horaria.

TÍTULO II. MODIFICACIÓN AL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 117.- Modifícase el Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953 y sus reformas, en la siguiente forma:

1.- Se reforman las siguientes disposiciones:

a) Los artículos 1, 2, 6 incisos 1) y 2) subinciso c), 7, 12 párrafo primero, 13 incisos a), b), e), f) e i), 15, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31 inciso b), 37 incisos b), h), i), j) y k), 39 inciso b), 40 inciso d), 43, 47 párrafo primero, 48 inciso b) y 51, cuyos textos dirán:



“Artículo 1.- Este Estatuto regulará las relaciones entre el Poder Legislativo, los Ministerios del Poder Ejecutivo y sus organismos adscritos, y el Instituto Nacional de Aprendizaje y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública y proteger a dichos servidores.

Para estos efectos se crea la Dirección General de Servicio Civil, que será un órgano con desconcentración máxima adscrito al Ministerio de Hacienda, y cuyas funciones serán:

- a) Ejercer la rectoría política en materia de empleo público de las instituciones amparadas al Régimen de Servicio Civil.
- b) Elaborar las políticas y lineamientos de empleo público, así como la emisión de directrices y coordinación institucional que las haga efectivas.
- c) Fortalecer el régimen de empleo público y garantizar el fiel cumplimiento a los principios constitucionales de eficiencia en la Administración Pública, de protección de los derechos de los servidores públicos, de idoneidad para el ejercicio de la función pública, de igualdad para el acceso a un cargo público y de inamovilidad de los servidores.
- d) Ejercer la rectoría técnica y la gestión de los recursos humanos en el reclutamiento y selección del personal y los programas de capacitación.
- e) Establecer y documentar medidas de seguridad para el funcionamiento de un sistema automatizado de reclutamiento y selección de personal; de forma que se garantice la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como la estandarización, uso e integración del sistema.
- f) Establecer y comunicar a las dependencias cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, los lineamientos que exijan el cumplimiento de la normativa sobre concursos internos y ascensos interinos, de forma que se incentive la carrera administrativa.
- g) Establecer las medidas de control y supervisión que garanticen el cumplimiento de lo dispuesto en esta Ley.
- h) Elaborar y hacer cumplir los planes institucionales de capacitación y la metodología de retroalimentación a las instituciones públicas sujetas a esta Ley.
- i) Las demás que contemple el ordenamiento jurídico.



Artículo 2.- Para la aplicación de este Estatuto se considerarán servidores públicos, los trabajadores al servicio de la Administración Pública, que sean remunerados por el erario público y nombrados por acuerdo formal publicado en el Diario Oficial.

Para estos efectos, créase el Registro Único de Servidores Públicos de la Dirección General del Servicio Civil, en el cual constarán todos los expedientes de los servidores públicos amparados por el Régimen de Servicio Civil, así como los datos de los puestos y los currículos de los servidores públicos obligados a presentar declaración patrimonial y un subregistro de funcionarios elegibles.”

“Artículo 6.- Habrá un Servicio sin Oposición, incluido en el Régimen de Servicio Civil, con las dos siguientes excepciones a las disposiciones de este Estatuto:

1) Para el ingreso al Servicio sin Oposición bastará que el candidato escogido por el jerarca respectivo llene los requisitos mínimos para la comprobación de su idoneidad, según lo establecerá en detalle el Reglamento.

2) Quienes estén en el Servicio sin Oposición no gozarán del derecho de inamovilidad que confieren los artículos 37, inciso a), y 43 de este Estatuto.

Estarán comprendidos en el Servicio sin Oposición los siguientes servidores:

[...]

c) Los secretarios de las jefaturas políticas y de las agencias principales de Policía;

[...]

Artículo 7.- El Presidente de la República y los jefarcas de las instituciones amparadas al Régimen de Servicio Civil, deberán ajustarse a los dictados de la presente Ley, en lo que respecta a la integración del personal protegido por la misma; actuarán en debida coordinación con las atribuciones que al efecto se confieren al Director General de Servicio Civil y al Tribunal de Servicio Civil.”

“Artículo 12.- Son atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo jerarca:

[...]”

“Artículo 13.- Son atribuciones y funciones del Director General de Servicio Civil, de las



instituciones públicas comprendidas dentro de esta Ley:

a) Analizar, clasificar y valorar los puestos y asignarlos a la categoría de salario correspondiente a la escala de sueldos que esté vigente.

b) Seleccionar los candidatos elegibles para integrar el personal de las instituciones.

[...]

e) Promover programas de entrenamiento del personal de las instituciones, incluyendo el desarrollo de la capacidad administrativa de supervisores, jefes y directores.

f) Estudiar el problema de los salarios en las instituciones; desarrollar y recomendar una ley de salarios basada en la clasificación, en colaboración con la Oficina de Presupuesto.

[...]

i) Dar el visto bueno a todos los reglamentos interiores de trabajo de las instituciones antes de que sean sometidos a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.

[...]"

“Artículo 15.- Es atribución de los jefes de las instituciones públicas, dar los reglamentos interiores de trabajo con sujeción al artículo 13, inciso i), en los cuales deberán estar especificadas las atribuciones que ellos se reservan en sus respectivas dependencias y las atribuciones de los jefes subalternos en relación con esta Ley.”

“Artículo 19.- Las clases de empleos se agruparán en grados, determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo.

Para estos efectos se establece la siguiente clasificación, de acuerdo con la naturaleza de las funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos exigidos para su desempeño:

a) Nivel Directivo: Empleos con funciones de dirección ejecutiva, de formulación de políticas o de adopción de planes y programas de dirección.

b) Nivel Asesor: Cargos de asistencia a funcionarios, que presiden los organismos más importantes de la Administración Pública.

c) Nivel Ejecutivo: Empleos con funciones de dirección, coordinación y control de unidades o dependencias internas de entidades públicas.

d) Nivel Profesional: Empleos cuya naturaleza demanda aplicar conocimientos de cualquier



profesión debidamente legalizada.

e) Nivel Técnico: Cargos que exigen aplicar procedimientos y recursos para ejercer una ciencia o arte.

f) Nivel Administrativo: Empleos que implican realizar labores administrativas, como complemento de niveles superiores.

g) Nivel Operativo: Empleos cuyas labores son de carácter manual o tareas de simple ejecución.

Para acceder a los niveles, directivo, asesor, ejecutivo o profesional, se deberá contar con un grado académico mínimo de licenciatura y estar incorporado al correspondiente colegio profesional, de ser el caso.”

“Artículo 22.- La selección se hará por medio de pruebas de idoneidad a las que se admitirá únicamente a quienes satisfagan los requisitos que establece el capítulo IV. Para la preparación y calificación de las pruebas cada institución en donde ocurran las vacantes será la encargada de realizar el concurso. La Dirección General deberá ser el órgano fiscalizador de los procesos de concurso.

Artículo 23.- Las pruebas de solicitantes a puestos al Régimen de Servicio Civil se calificarán con una escala del uno al cien, estableciendo la de setenta como calificación mínima aceptable.

La evaluación estará distribuida de la siguiente manera: treinta por ciento (30%) pruebas psicométricas; quince por ciento (15%) estudios realizados debidamente certificados; quince por ciento (15%) evaluación de experiencia acreditada; y cuarenta por ciento (40%) evaluación de fondo de conocimientos, habilidades y destrezas del concursante para el puesto vacante.

Artículo 24.- Al ocurrir una vacante en una institución del Estado, se podrá proceder de acuerdo con el artículo 33, salvo que el jerarca respectivo o jefe autorizado decida no llenarla por considerarlo conveniente y compatible con el buen servicio público.

Artículo 25.- Para llenar la vacante que no sea objeto de promoción según el artículo 33, la dependencia respectiva deberá informarle, inmediatamente, a la oficina o departamento de Recursos Humanos. Dicha oficina tendrá un mes para analizar la petición, determinar las condiciones del servidor que se necesite y la naturaleza del cargo que va a desempeñar o indicando el título del cargo que aparezca en el "Manual Descriptivo de Empleos", fijar el procedimiento, el tipo de evaluación a realizar todo debidamente fundamentado, y remitir el expediente digital a la Dirección General de Servicio Civil.



Artículo 26.- Al recibir el expediente de la solicitud de personal, la Dirección General de Servicio Civil, deberá revisar el mismo en el plazo de cinco días hábiles, para darle el aval al procedimiento, prevenirle cambios al mismo o denegarlo.

En los casos en que la Administración considere necesario hacer concurso para la vacante, la oficina de Recursos Humanos le prevendrá al jefe peticionario nombrar interinamente sustitutos. Tal situación debe constar en el expediente remitido a la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 27.- La Dirección General de Servicio Civil, en un plazo de cinco días, analizará la petición y avalará, solicitará modificaciones o negará la solicitud o el procedimiento. Si la oficina de Recursos Humanos no está de acuerdo en el plazo de tres días podrá recurrir al Tribunal de Servicio Civil.

En el caso que se avale el concurso externo la oficina de recursos humanos, en el plazo de tres meses, realizará la convocatoria y las pruebas que haya considerado pertinentes. De este proceso se precalificarán los seis mejores promedios para que el jefe solicitante escoja el que más le convenga en un plazo de cinco días hábiles y el resto serán almacenados en el Registro Único de Elegibles Digital de la Dirección de Servicio Civil.

Los concursantes no precalificados y los precalificados podrán recurrir ante el Tribunal de Servicio Civil el acto precalificatorio y el acto adjudicatario de la plaza en el plazo de tres días hábiles. El Tribunal en un plazo de tres días determinará la admisibilidad y resolverá en definitiva en un plazo de diez días hábiles.

Si el jefe solicitante declara desierto el concurso y lo avala el Tribunal este remitirá el expediente a la Dirección General de Servicio Civil para que conforme ternas, en el plazo de tres días hábiles, con los miembros del Registro Único Digital de Elegibles. El jefe solicitante deberá elegir dentro de las ternas que envíe el Servicio Civil.

Cuando un candidato sea enviado en nómina tres veces a la misma institución y sean escogidos candidatos de calificación inferior, el jerarca respectivo deberá dar a la Dirección General de Servicio Civil las razones por las que no ha sido escogido.

Artículo 28.- Queda prohibido a las instituciones amparadas al presente Estatuto tramitar solicitudes de empleo para puestos del Servicio Civil; sin embargo la Dirección General podrá, en casos excepcionales, comisionar a otras entidades para que tramiten solicitudes de empleo.”

“Artículo 30.- Para que un servidor público reciba la protección de esta Ley, debe pasar



satisfactoriamente un período de prueba hasta de seis meses de servicio contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento.

Artículo 31.- El periodo de prueba se registrará por estas disposiciones:

[...]

b) El jerarca respectivo o jefe autorizado podrá despedir libremente al empleado durante el período de prueba, pero deberá informar al Director General acerca de los motivos que tuvo para hacerlo.

[...]"

“Artículo 37.- Los servidores públicos protegidos por esta Ley gozarán de los siguientes derechos:

[...]

b) Disfrutarán de una vacación anual de quince días hábiles durante el primer lustro de servicios, de veinte días hábiles durante el segundo y de veintiséis días hábiles después de diez años de servicios. Estos podrán no ser consecutivos.

Las vacaciones podrán solicitarse y gozarse fraccionadamente. El adelanto de vacaciones solo podrá solicitarse cuando la porción respectiva responda al tiempo transcurrido del respectivo período.

Mientras el servidor se encuentre en servicio activo no prescribirá su derecho. Caso de cambio de patrono público sin solución de continuidad, las vacaciones pendientes se reconocerán por el nuevo patrono.

Cuando las vacaciones no se soliciten y se acumulen dos períodos o más, la Administración dispondrá discrecionalmente el disfrute de las que tengan más de 12 meses de adquiridas. En los demás casos solo podrá disponerse unilateralmente por el patrono el goce de vacaciones en casos justificados y en forma colectiva.

En caso de cesación de la relación a título de vacaciones acumuladas no podrán reconocerse en efectivo más de dos períodos.

Quedan a salvo los derechos del personal docente del Ministerio de Educación Pública, el cual se registrará al respecto por el Código de Educación.

[...]

h) Tendrán derecho a un sueldo adicional en el mes de diciembre de cada año, excepto si han



servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo servido.

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

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

i) Todo servidor público tendrá derecho al retiro con pensión después de haber servido a la Administración Pública durante el plazo y demás condiciones que disponga la Ley General de Pensiones que habrá de emitirse para los efectos de este inciso. El servidor retirado continuará gozando del derecho establecido en el inciso anterior.

j) Todo servidor de una institución pública designado o electo al cargo de Diputado, Alcalde, Ministro, Viceministro, Oficial Mayor, Contralor o Subcontralor Generales de la República, Defensor o Defensor Adjunto de los Habitantes, o Procurador General de la República, al momento de asumir el cargo y mientras dure en funciones suspenderá toda relación laboral con el Estado. Una vez finalizado el período a que corresponda dicha elección o nombramiento, será reintegrado a su puesto con los mismos derechos y obligaciones que tenía al momento de la suspensión de su contrato.

Quien ocupe el cargo dejado temporalmente vacante por el funcionario de que se trate, estará sometido al Régimen de Servicio Civil, salvo en cuanto a inamovilidad.

k) Toda servidora en estado de gravidez tendrá derecho a licencia por cuatro meses, con goce de sueldo completo. Este período se distribuirá un mes antes del parto y tres después.

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

Los beneficios de este inciso se extienden a las servidoras de las instituciones públicas excluidas del Régimen de Servicio Civil.”

“Artículo 39.- Son deberes de los servidores públicos:



[...]

b) Guardar la discreción necesaria sobre los asuntos relacionados con su trabajo que por su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales lo requieran, aún después de haber cesado en el cargo, sin perjuicio de la obligación en que están de denunciar cualquier hecho delictuoso conforme lo dispone el Código Procesal Penal.

[...]

Artículo 40.- Está prohibido a los servidores públicos:

[...]

d) Solicitar o percibir, sin la anuencia expresa de la institución en donde trabajan o del cual dependan, sueldos o subvenciones adicionales de otras entidades oficiales.”

“Artículo 43.- Los servidores públicos solo podrán ser removidos de sus puestos si incurrieren en las causales que determina el artículo 81 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta Ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus reglamentos, o de los reglamentos interiores de trabajo respectivos.

La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle del Reglamento de esta Ley y los reglamentos interiores de trabajo.

Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder al servidor todos los derechos que esta Ley concede, excepto los adquiridos conforme a la Ley general de pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

a) El Ministro o jerarca respectivo someterá por escrito a conocimiento de la Dirección General de Servicio Civil su decisión de despedir al trabajador con expresión de las razones legales y hechos en que la funda.

b) El Tribunal de Servicio Civil hará conocer al servidor la gestión de despido y le dará un plazo improrrogable de diez días, contados a partir de la fecha en que reciba la notificación, a fin de que exponga los motivos que tenga para oponerse a su despido, junto con la enumeración de las pruebas que proponga en su descargo.

c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedido en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por el Tribunal de Servicio Civil o haber estado



impedido por justa causa para oponerse.

d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado o funcionario implican responsabilidad penal para él o cuando sea necesario para el buen éxito de la investigación que determina el inciso siguiente o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el Ministro o jerarca respectivo podrá decretar la suspensión provisional del interesado en el ejercicio del cargo, informándolo al Tribunal de Servicio Civil. Si se incoare proceso penal en contra del empleado o funcionario, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia de arresto. En caso de que el resultado de la investigación fuere favorable para el empleado o funcionario, se le pagará el sueldo correspondiente al período de suspensión, en cuanto al tiempo que haya sufrido arresto o prisión por causas ajenas al trabajo.

e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, el Tribunal de Servicio Civil levantará la información que proceda, a cuyo efecto podrá dictar el secreto de la misma; dará intervención a ambas partes, evacuará las pruebas que se hayan ofrecido y las demás que juzgue necesario ordenar, para lo cual resultará de aplicación lo dispuesto en el título III del presente Estatuto.

f) El Tribunal instruirá los casos por medio del instructor que designe.”

“Artículo 47.- No obstante lo dispuesto en el artículo 43, el jerarca respectivo podrá dar por concluidos los contratos de trabajo de los servidores, previo pago de las prestaciones que pudieren corresponderles conforme al artículo 37, inciso f) de esta Ley, siempre que el Tribunal de Servicio Civil, al resolver la consulta que por anticipado le hará, estime que el caso está comprendido en alguna de las siguientes excepciones, muy calificadas:

[...]

Artículo 48.- Los sueldos de los funcionarios y empleados protegidos por esta Ley, se registrarán de acuerdo con las siguientes reglas:

[...]

b) Los salarios de los servidores públicos serán determinados por una ley de salarios que fijará las sumas mínimas, intermedias y máximas correspondientes a cada categoría de empleos.

[...]”

“Artículo 51.- Serán fuentes supletorias de este Estatuto las que regulen el empleo público, los principios generales aplicables al empleo público, las leyes de empleo con alcances explícitos



generales y la normativa del empleo privado que sea compatible con los principios propios del empleo público.”

b) El título III "Del Tribunal de Servicio Civil", que comprende los artículos del 182 al 207, ambos inclusive, cuyos textos dirán:

“Título III

Del Tribunal de Servicio Civil

CAPÍTULO ÚNICO

“Artículo 182.- El Tribunal de Servicio Civil tendrá su sede en la capital y ejercerá su competencia en toda la República.

Artículo 183.- El Tribunal de Servicio Civil será de nombramiento del Consejo de Gobierno y estará integrado por tres miembros propietarios y tres miembros suplentes, quienes deberán sustituir a los propietarios en sus ausencias.

Para ser miembro del Tribunal de Servicio Civil se requiere ser abogado con no menos de diez años de incorporado al Colegio de Abogados y reunir los demás requisitos que para ser Director General.

Los miembros del Tribunal de Servicio Civil durarán en sus cargos seis años, se renovará uno de ellos cada dos años y podrán ser reelectos.

Artículo 184.- El Tribunal será un órgano de carácter administrativo y su propósito es agotar la vía administrativa como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral. Sus fallos no tienen autoridad de cosa juzgada.

Artículo 185.- Son atribuciones del Tribunal conocer:

- a) De los casos de despido que presenten los jefes de las instituciones contra los funcionarios amparados al régimen de la presente Ley.
- b) De las reclamaciones que le presenten los quejosos por disposiciones o resoluciones de la Dirección General, cuando se alegue perjuicio causado por ellas.
- c) De las reclamaciones contra las disposiciones o resoluciones de los jefes, cuando se alegue perjuicio causado por ellas, previa información levantada por la Dirección General.
- d) De los demás asuntos que le encomiendan la ley y los reglamentos.

Artículo 186.- Cuando ocurriere una vacante definitiva en el Tribunal, esta será cubierta hasta completar el período del antecesor conforme lo dispone el artículo 183.

Las ausencias temporales de los miembros propietarios, serán llenadas por los suplentes, quienes para esos efectos se turnarán.

Artículo 187.- En el desempeño de su cometido, el Tribunal gozará de independencia funcional y de criterio, así como de la atribución de darse su propio reglamento interior y de hacer los nombramientos y renovaciones de su personal administrativo, con sujeción al Régimen de Servicio Civil.

Artículo 188.- Los miembros propietarios del Tribunal serán funcionarios de tiempo completo. La retribución de estos debe ser igual al sueldo de los miembros de los tribunales superiores del Poder Judicial.

Las mismas condiciones salariales se aplicarán a los miembros suplentes cuando ejerzan durante un período determinado.

Artículo 189.- El Tribunal elegirá de su seno, anualmente, un presidente, un vicepresidente y un secretario. El Reglamento Interior regulará la reposición de estos por parte de los suplentes.

Artículo 190.- Recibida del jerarca respectivo la solicitud de despido, el asunto se le asignará, por turno, a uno de los miembros propietarios, quien actuará como instructor. Igual se procederá en los supuestos de los incisos b), c) y d) del artículo 185.

Artículo 191.- Los procedimientos tramitados por el Tribunal deberán cumplir con el derecho de audiencia, oportunidad para ofrecer pruebas de descargo, patrocinio letrado, acceso al expediente administrativo, plazo razonable para la formulación de alegatos pertinentes, motivación adecuada y precisa de la resolución final, y la posibilidad de recurrir en los términos establecidos en esta Ley.

Artículo 192.- El instructor pondrá los hechos en conocimiento del denunciado, para lo cual deberá cumplir con lo siguiente:

a) Hacer traslado de cargos al afectado, confiriéndole un plazo de ocho días hábiles para que se refiera a los hechos que se le atribuyen, los cuales se deben comunicar en forma oportuna, expresa, precisa, circunstanciada, individualizada y concreta, haciéndose, además, una clara calificación legal del hecho, señalando los fundamentos de derecho de la acusación y la concreta pretensión punitiva.



- b) Indicarle al funcionario su derecho de acceso irrestricto al expediente administrativo.
- c) Señalarle al afectado su derecho de hacerse representar por un profesional en derecho, sin perjuicio de su opción para defenderse personalmente.
- d) Simultáneamente con el traslado de cargos, deberá convocar al afectado a una audiencia, oral y privada, la cual deberá realizarse después de quince días hábiles desde la notificación del auto de traslado de cargos. El propósito de esta audiencia es concederle al afectado un plazo razonable para la preparación de su defensa, así como darle la oportunidad de aportar al expediente toda la prueba que considere oportuna para respaldar su defensa, de controlar la actividad de la parte o partes contrarias, y de combatir sus argumentos y las pruebas de cargo.

Artículo 193.- Los expedientes administrativos que tramite el Tribunal deben llevar un estricto orden de foliatura, incorporándose en este, en orden cronológico, todos aquellos actos, documentos, trámites, que se vayan realizando. La foliatura debe ser consecutiva.

Artículo 194.- Si los hechos denunciados son de especial gravedad, o si existen fundadas razones para sospechar que, si el servidor sigue en el desempeño de su puesto, podrá obstaculizar o hacer nugatoria la investigación iniciada en su contra o afectar el buen servicio público, o si otras circunstancias lo hicieren aconsejable en razón del interés público, mediante resolución razonada el Tribunal podrá separar al servidor del cargo hasta por tres meses, con goce de salario. En tal caso, esta medida no será compensable con la sanción que se llegare a imponer.

Artículo 195.- El jerarca que promovió la acción disciplinaria, o un representante suyo, puede apersonarse como coadyuvante en el procedimiento disciplinario y participar de la comparecencia oral y privada a la que alude el artículo 192 inciso d).

Artículo 196.- Concluida la comparecencia, el instructor dará audiencia por tres días hábiles al jerarca denunciante, si se hubiera apersonado como coadyuvante, y al denunciado, para que formulen las alegaciones que convengan a sus intereses.

Artículo 197.- Si durante la tramitación del procedimiento surgieren otros hechos que puedan dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario contra el mismo u otro servidor, se procederá a testimoniar piezas y comunicar de ello al jerarca respectivo, a efecto de que valore la posibilidad de instaurar un nuevo procedimiento.

Las diligencias podrán acumularse siempre que se trate del mismo funcionario y no implique retardo grave de la instrucción en cuanto a la primera.



Artículo 198.- Concluido el trámite, el expediente pasará a estudio de los restantes miembros; cada uno lo estudiará por tres días; luego, dictarán el acto final en un plazo no mayor de cinco días.

Artículo 199.- En la calificación de las probanzas, el Tribunal se atendrá a lo que se encuentre consignado en el expediente y, en caso de duda, deberá resolver a favor del servidor, desestimando la causa disciplinaria y archivando el expediente; en ningún caso, podrá imponer más de una sanción por los mismos hechos; y tan solo se podrán imponer las sanciones que establece el ordenamiento jurídico.

Artículo 200.- Al pronunciarse sobre el fondo, el Tribunal indicará, debidamente fundamentado, los hechos que tenga por probados, los que considere faltos de prueba y expondrá con claridad sus razonamientos y conclusiones. Lo resuelto se notificará al denunciado y se comunicará al jerarca correspondiente, otorgando al servidor un plazo de tres días hábiles para la interposición del recurso de reconsideración o reposición.

Artículo 201.- El Tribunal tendrá un plazo de ocho días hábiles para resolver el recurso, cuya resolución dará por agotada la vía administrativa.

Artículo 202.- El Tribunal contará con un Actuario, el cual ejercerá las siguientes funciones:

- a) Tramitar y diligenciar todos los asuntos del despacho, con independencia funcional y responsabilidad propia.
- b) Consignar en los autos todas las certificaciones y constancias referentes a las actuaciones llevadas a cabo en los asuntos tramitados en el Tribunal.
- c) Expedir las correspondientes ejecutorias en toda clase de asuntos que se hayan tramitado sin oportuna oposición en cuanto al fondo.
- d) Resolver sobre las liquidaciones y tasaciones de costas en ejecución del fallo.
- e) Diligenciar las comisiones que se reciban de otras autoridades.
- f) Vigilar las operaciones de caja y expedir y firmar cheques.
- g) Firmar la razón de recibido de los escritos, los documentos y las copias que sean presentadas al despacho. Esta atribución podrá ser delegada en otros servidores.
- h) Vigilar porque los servidores subalternos cumplan a cabalidad con todos sus deberes y



obligaciones, para obtener la mayor eficiencia.

i) Cumplir las otras obligaciones inherentes al ejercicio del cargo y las demás que señale la ley o le atribuya el Tribunal.

Artículo 203.- El Actuario será nombrado por el Tribunal de una terna que le propondrá la Dirección General. Para ser Actuario se requiere ser abogado, tener experiencia en la materia propia del Régimen de Servicio Civil y reunir los demás requisitos que se establezcan en el Manual Descriptivo de Puestos.

Artículo 204.- Los asuntos que sean de competencia del Tribunal deberán concluirse por acto final firme en un plazo de seis meses, contados desde la recepción de la denuncia respectiva, al tenor de lo dispuesto en el artículo 185. En casos especiales podrá solicitarse al Consejo de Gobierno una ampliación del plazo hasta por tres meses más.

Artículo 205.- El Tribunal informará semestralmente al Consejo de Gobierno de los asuntos que conoce y resuelve, con indicación de los que están pendientes. El Consejo de Gobierno podrá sancionar con una suspensión de ocho días a un mes en el ejercicio del cargo, al miembro o miembros del Tribunal que incurrieren en atraso injustificado o en otra falta de alguna gravedad en el desempeño de sus funciones, y podrá acordar su remoción si la falta fuere grave, o si hubiera incurrido en tres oportunidades en atrasos injustificados, en un período de dos años, todo lo cual se comprobará mediante información levantada con intervención del o de los interesados.

Artículo 206.- El Tribunal deberá ejercer sus funciones sujeto a los principios de oralidad, oficialidad, celeridad e inmediación de la prueba, ajustando su actuación al procedimiento y a las normas de funcionamiento establecidas en la presente Ley, así como en la Ley General de Administración Pública, la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Código de Trabajo y el Código Procesal Contencioso-Administrativo, en lo que sea aplicable supletoriamente y no contraríen el texto y los procedimientos referentes a la organización y funcionamiento del Tribunal, que contiene este título.

Artículo 207.- Los empleados administrativos, tanto del Tribunal como de la Dirección General de Servicio Civil que, por inobservancia de los términos en que deben cumplir su cometido, atrasaren las actuaciones del Tribunal, sin que exista impedimento justificado, según apreciación que hará el Actuario o el Director General del Servicio Civil, en su caso, serán sancionados con ocho días de suspensión sin goce de sueldo la primera vez, con quince días la segunda vez, y con remoción de sus cargos, sin responsabilidad patronal, la tercera vez, si la reincidencia ocurriere durante los doce



meses posteriores a la fecha de la primera sanción.”

2.- Adiciónanse un artículo 32 bis, un artículo 47 bis y un artículo 48 bis. Los textos dirán:

“Artículo 32 bis. La evaluación del desempeño.

Las administraciones públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

La aplicación de la carrera profesional y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en el segundo y tercer párrafos de este artículo.”

“Artículo 47 bis.- Se autoriza a los jefes de las instituciones amparadas al presente Estatuto, para trasladar o reubicar funcionarios de una institución a otra, entendiéndose por traslado el paso de un servidor de un puesto a otro de la misma clase y categoría o de diferente clase pero de la misma categoría, y por reubicación el desplazamiento de un servidor con su puesto dentro de un programa presupuestario, de uno a otro programa o de un ministerio o institución a otro. Dichos traslados o reubicaciones se registrarán por las siguientes disposiciones:

- a) Los traslados o reubicaciones podrán ser voluntarias o forzosas, según lo solicite el funcionario o lo ordene el jefe respectivo.
- b) Los traslados o reubicaciones serán permanentes o temporales, según lo requieran las razones de servicio o de interés institucional. En el caso de los traslados o reubicaciones temporales, estas no podrán exceder de un año.
- c) En todo acto administrativo en que se decida un traslado o reubicación, de cualquier tipo,



deberán constar de manera motivada las razones de servicio, de conveniencia institucional con el fin de alcanzar su mejor desempeño y organización, de interés público, de mejor aprovechamiento de los recursos humanos, de eficiencia del servicio que se presta a los ciudadanos o cualquier otra que justifique debidamente el traslado o reubicación del funcionario.

d) El funcionario trasladado o reubicado quedará sometido al régimen de prohibiciones e incompatibilidades de la institución de destino, no aplicándosele las correspondientes del cargo de origen.

e) Cada institución o entidad, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, podrá establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de los funcionarios públicos cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.

f) En cada caso, el traslado o reubicación se hará respetando las mismas condiciones laborales que corresponda a cada uno de los trabajadores -según sea el cargo que ocupen-, evitando modificar sustancialmente los términos de la prestación del servicio, ni alterar las condiciones de remuneración, categoría o consideración social, tiempo, lugar, o cualquier acto de variación sustancial de esos extremos.

g) Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados o reubicaciones. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados o reubicaciones forzosas.

Artículo 48 bis.- Cuando por razones de competitividad, complejidad y especialización de las labores de un órgano, se requiera contar con personal altamente especializado en los niveles asesor, ejecutivo o profesional contemplados en el artículo 19 del presente Estatuto, el Presidente de la República, el Ministro de Hacienda y el Ministro del ramo, podrán establecer, mediante decreto, un régimen salarial especial para dichos funcionarios, para lo cual se tomarán en cuenta los salarios que la empresa privada pague por labores similares.

Para estos efectos se excluyen a estos funcionarios, mientras duren en el cargo, de las disposiciones de la Ley de salarios de la Administración Pública, N.º 2166, de 9 de octubre de 1957 y sus reformas, así como de lo establecido en los incisos a) y f) del artículo 13, artículo 16 y los incisos b) y c) del artículo 48 del presente Estatuto.



Los salarios que se paguen al tenor de estas disposiciones artículo regirán durante el período que el respectivo funcionario permanezca en el cargo.

El régimen salarial contemplado en este artículo se aplicará a los funcionarios con un nivel académico mínimo de licenciatura.”

3.- Elimínase de los incisos a) y c) del artículo 14, la frase final de ambos “previa información levantada por la Dirección General”.

4.- Deróganse las siguientes disposiciones:

a) Del artículo 4 el inciso g) y su transitorio.

b) Los artículos 10, 11, 14, 44 y 46.

TRANSITORIO I.-

Los integrantes del Tribunal de Servicio Civil que a la entrada en vigencia de esta Ley tengan un nombramiento sin vencer, permanecerán en el cargo hasta el vencimiento del período para el que fueran nombrados. Con posterioridad se procederá según lo establece el título III del Estatuto de Servicio Civil.

TRANSITORIO II.-

Las convenciones colectivas y otros convenios similares vigentes y que se opongan a esta Ley continuarán rigiendo por un año más, improrrogable.

TRANSITORIO III.-

Las disposiciones reglamentarias vigentes que otorguen mayores derechos que los contemplados en esta Ley, continuarán aplicándose únicamente a los actuales servidores y por un período de cinco años, improrrogable.

TRANSITORIO IV.-

A más tardar seis meses después de publicada esta Ley deberá estar implementada la jurisdicción especial que aquí se establece. Las acciones pendientes y las que se establezcan durante ese período continuarán atendándose conforme a la ley anterior.



TRANSITORIO V.-

Los procedimientos administrativos que estén pendientes a la entrada en vigencia de esta Ley, se ajustarán a sus disposiciones.

TRANSITORIO VI.-

Las prohibiciones del artículo 115 no se aplicarán a los compromisos legalmente adquiridos en curso, siempre que no excedan de más de seis meses.

Esta Ley rige seis meses después de su publicación.

Jorge Luis Méndez Zamora

DIPUTADO

3. OPINIONES EN PRENSA NACIONAL

Opinión Asociación Nacional de empleados del Poder Judicial

COMENTARIOS AL PROYECTO DE LEY GENERAL DE LA RELACIÓN PÚBLICA DE SERVICIO¹

LIC. MANUEL HERNANDEZ V.

“Este documento no pretende dar cuenta de cada una de las disposiciones, al detalle, contenidas en el proyecto denominado “Ley general de la relación pública de servicio y modificación del Estatuto de Servicio Civil”, correspondiente al expediente N° 17.628, de reciente presentación legislativa.

El objetivo propuesto es hacer un análisis jurídico, más que todo de carácter sistemático, de los



principales componentes del proyecto, con la finalidad de determinar sus alcances e implicaciones. Por ahora, este enfoque se limita al Título Primero del proyecto. En otra oportunidad, se analizará el Título Segundo que dispone varias modificaciones del Estatuto de Servicio Civil.

I.- Contenido General del Proyecto

El proyecto de ley contiene dos títulos: el primero denominado “De la relación pública de servicio”, que se desarrolla en nueve capítulos y el segundo: “Modificaciones al Estatuto de Servicio Civil”

El primer capítulo del Título primero define el objetivo, los fines y en general, su parte normativa (interpretación, normativa supletoria).

El siguiente capítulo regula el régimen de la relación de servicio no constitutiva de empleo, que comprende a los superiores jerárquicos de los poderes y órganos constitucionales del Estado (Presidente de la República, ministros, viceministros, diputados, magistrados, etc.), titulares de órganos de elección popular, miembros de juntas, consejos directivos y administrativos, miembros de comisiones o en misiones honoríficas, funcionarios ad honorem y agentes auxiliares de la función pública (art. 11).

El capítulo III disciplina el régimen de empleo en el sector público, cuya naturaleza, delimitación y principios se desarrollan. Este régimen constituye el eje central del proyecto.

El capítulo también norma los derechos, obligaciones y situaciones que determinan el contenido de la relación de empleo público: ingreso, promoción, ascensos, período de prueba, vacaciones anuales, salario (incluido el salario único), auxilio de cesantía, evaluación de servicios, estabilidad, despido, potestad modificatoria de la Administración, etc.

El capítulo IV se destina al régimen sancionatorio: tipología de las faltas, sanciones, responsabilidad civil del servidor.

El V regula los procedimientos administrativos sancionatorios y de responsabilidad civil (preliminar, plenario y sumario).

El capítulo VI ordena las diferentes causales de terminación de la relación de servicio: renuncia, remoción, incapacidad del servidor, supresión de puesto, jubilación, pensión y cualquier otra establecida en la ley.



El VII constituye la jurisdicción especial de empleo público.

Por último, contiene un capítulo octavo en materia de prescripciones y uno de disposiciones finales (capítulo IX).

II.- Análisis de regulaciones medulares del proyecto

1.- Objetivo y fines del proyecto (hacia la uniformidad de las condiciones de empleo en el sector público)

El proyecto tiene el objetivo de definir el marco general de las distintas relaciones de servicio existentes en el sector público (art. 1°).

Sus fines se enuncian, de manera muy general: a) establecer el marco general de las relaciones de servicio en el sector público, b) la atención de los intereses públicos y c) la protección de los servidores involucrados en esas relaciones (art.2).

El proyecto va más allá de estos cometidos puntuales, porque otro de sus fines –que no está enunciado de manera expresa- es uniformar las condiciones de empleo en el sector público.

Este propósito uniformador lo cumplen dos normas transitorias, de corte draconiano: el Transitorio II, que manda que los convenios colectivos que se opongan a esa ley, continuarán rigiendo por un año más y el Transitorio III, que estipula que los derechos y beneficios establecidos en los reglamentos que estén vigentes, a la fecha de su promulgación, que sean mayores a sus estipulaciones, se mantendrán hasta por un plazo improrrogable de cinco años.

Estas normas transitorias y otras disposiciones del proyecto, revelan que esta uniformidad se pretende alcanzar a cualquier costo, en el corto plazo, hacia la baja, aunque sea en detrimento de los derechos adquiridos, que es una de las principales garantías del Estado de Derecho.

Esta afectación, ya de por sí grave, viene a desvirtuar que uno de sus fines sea efectivamente la protección de los servidores públicos, que quedan a merced de las potestades desproporcionadas que el proyecto concede a los patronos públicos.

2.- Ámbito general de cobertura del proyecto.

El proyecto legislativo pretende regular, en su conjunto, pero de manera diferenciada, las distintas clases de relaciones de servicio en el sector público.

En este sentido, el proyecto distingue tres especies: relación de servicio que no configura relación de empleo público, relación de empleo público y relación de empleo privado (todas en el sector público).

a) La primera de estas figuras consiste en una relación de servicio que no da lugar a una relación de empleo (no concurren los elementos propios de cualquier relación de empleo o trabajo). Están sometidos a esta relación de servicio los jefes titulares de los distintos Poderes, órganos constitucionales del Estado, titulares de órganos de elección popular, miembros de juntas, consejos directivos, etc. (art. 11).

b) La segunda especie es la relación de empleo público, que representa la figura central del proyecto.

El proyecto determina, a título de regla general, que “toda relación de empleo en el sector público se tendrá como pública”, salvo aquellas regidas por el Derecho Laboral (art. 26).

Dentro de este amplio universo, quedan sometidas al derecho administrativo, las relaciones de servicio de los empleados de las instituciones descentralizadas, salvo las que se rigen por el derecho laboral.

Esta ley se aplicaría, de manera supletoria, a las instituciones regidas por estatutos legales especiales o profesionales (art. 21) y los órganos cubiertos por el Estatuto de Servicio Civil. [1]

c) Finalmente, tenemos la relación de empleo privada, sometida al Derecho Laboral (relación de empleo privado en el sector público), aplicable a los “servidores que ocupen puestos de ejecución exclusiva de actividades sustantivas empresariales, de acuerdo con el Reglamento del Poder Ejecutivo.” (id)

2.- Alcances de esta cualificación de la naturaleza jurídica de la relación de empleo.

Esta distinción que se hace en función de la naturaleza jurídica de la relación de empleo, ya sea pública o privada, tiene una significación y consecuencias jurídicas trascendentales:

a) Que la relación de empleo sea de naturaleza pública, que es la regla general que se formula, implica que a los servidores sometidos a este régimen, regidos por el derecho administrativo, se les

aplican rigurosamente todas las disposiciones del proyecto, con las implicaciones que se derivan.

b) Tratándose de las relaciones de empleo privado, sujetas al derecho laboral, se aplicaría la ley de empleo público únicamente en aquellos extremos que de manera expresa esta ley los abarque (por ej. reasignación de puestos, trabajo a domicilio, reducción convenida de jornada de trabajo, prescripción); sin perjuicio de la normativa pública que también de manera expresa los alcance, cuyos derechos estarán, además, sujetos al escrutinio del principio de razonabilidad. (art. 26). [2]

Estos servidores tienen la garantía de estabilidad laboral, solo si el reglamento autónomo de la correspondiente institución o convención colectiva lo dispone (art. 53).

Solo en este supuesto de relación de empleo privado, el proyecto admite un reconocimiento indirecto del derecho de negociación colectiva (art. 28 y 53). No obstante, el alcance que pudiera tener este reconocimiento, se ve opacado por la restricción que establece el Transitorio II, cuyo análisis luego se abordará.

4.- Implicaciones jurídicas de la relación de empleo público.

Las principales implicaciones que se derivan de esta relación de empleo público, de acuerdo con los términos del proyecto, son las siguientes:

a) El empleado público queda sometido al imperium del derecho administrativo.

b) Las fuentes normativas que se aplican en este ámbito de la relación de empleo tienen la siguiente prelación: la Constitución Política, sus principios y la jurisprudencia constitucional, los convenios internacionales aplicables, las leyes vigentes y sus principios (incluidos los principios generales del empleo público) y su jurisprudencia, los reglamentos del Poder Ejecutivo y los reglamentos autónomos de servicio.

De forma supletoria, se aplica el Estatuto de Servicio Civil, demás normativa especial sobre empleo público, la costumbre y en último lugar, “El Código de Trabajo y demás legislación laboral se aplicará al empleo público solo supletoriamente, a falta de normas administrativas escritas y no escritas y solo en cuanto sean compatibles con los principios propios del Derecho público de empleo.” (art. 27)

El Código de Trabajo, una de las principales conquistas de la clase trabajadora, prácticamente desaparece del conjunto de fuentes aplicables, aunque sea supletoriamente.

Este orden jerárquico, da lugar, práctica y materialmente, a una radical derogatoria del Código de Trabajo, resto de la legislación laboral y sus principios.[3] (pro operario, regla de la norma más favorable, regla de la condición beneficiosa, irrenunciabilidad).

De un zarpazo se enerva la aplicación de la legislación laboral, que es por su propia naturaleza tutelar y garantista.

c) Los principios que caracterizan esta relación, los cuales determinan que el patrono público se coloque en una situación de supremacía sobre los trabajadores públicos y excluyen de su ámbito la negociación colectiva. Estos principios se examinan a continuación.

5.- Principios que caracterizan la relación de empleo público

La relación de empleo público deviene caracterizada por un conjunto de principios que se enuncian y definen:

a) Naturaleza no contractual de la relación de empleo público: los elementos de esta relación no pueden ser objeto de pacto, “bajo ninguna modalidad contractual” (art.30), entre ellos, desde luego, la remuneración.

Este principio expresa el carácter unilateral –impositivo- de los términos de la “relación” de empleo público y tiene, a la vez, otra serie de consecuencias en el campo de la libertad de la libertad sindical y la negociación colectiva.

b) Indisponibilidad del libre término de la relación: garantiza la estabilidad laboral.

La Administración no puede extinguir la relación unilateralmente, salvo por los motivos autorizados en la ley (art.31). No obstante, la propia ley introduce causales genéricas que le facilitan discrecionalmente al patrono la terminación de la relación de empleo: “En cualquier otro caso en que de hecho o jurídicamente la relación no pueda continuar” (inciso d) de art. 104). La estabilidad queda guindando de un hilo.

c) Mutabilidad de los elementos de la relación (ius variandi): la Administración tiene la potestad de modificar las condiciones de la relación, dentro de los términos de la ley, que se muestra muy permisiva y no establece mayores controles para limitar o corregir que esa potestad no se practique arbitrariamente.

d) Ingreso mediante concurso, ya sea interno o externo. Sin embargo, la carrera administrativa se

quiebra, porque no es obligatorio el concurso interno para ascender a los puestos de profesional jefe, gerente, equivalente o puesto superior. (art. 40)

Esta grosera excepción al derecho de carrera administrativa, trastoca el requisito constitucional de idoneidad, que precisamente se exige en aras de la satisfacción del interés público (art. 191 C.P.).

Además, esa clase de prácticas, que no son las mejoras prácticas en recursos humanos, promueven el tráfico de influencias y favorecen los nombramientos por razones políticas, electorales, personales, etc. (spoils system).

e) Carrera administrativa única: se reconoce la antigüedad laboral acumulada del funcionario en todo el sector público (incluye las empresas públicas) para efectos de vacaciones, anualidades, jubilación y pensión (tesis de Estado público único).

f) Igualdad de trato a los servidores bajo un mismo patrono. Las mejores condiciones de empleo que disfruten los servidores de otras instituciones, no son invocables en beneficio de otros servidores que tengan condiciones inferiores. Aquí no vale el principio de igualdad, aunque se trate del mismo Estado único. (aplican restricciones).

6.- Incompatibilidad del proyecto de ley con el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos.

El proyecto responde a una ideología tributaria de conservadoras teorías administrativistas, que excluyen toda participación de los servidores públicos en la determinación de sus condiciones de empleo.

Los empleados(as) públicos, no por ser asalariados de la Administración Pública, son menos titulares de los Derechos Fundamentales. La participación de estas categorías de personal en la determinación de sus condiciones de trabajo, garantiza que sus relaciones se desarrollen en un marco elemental de justicia, equilibrio, libertad y respeto de su dignidad, que son fines que desafortunadamente se echan de menos en el proyecto. Por el contrario, el proyecto magnifica el "interés público", como si la satisfacción de este interés, tuviera la virtud de privar a los servidores de sus derechos fundamentales, titulares de intereses mundanos, que se reputan por naturaleza opuestos a los sacrosantos intereses de la Administración.



La doctrina nacional más autorizada, que lastima que no fue considerada por los emisarios y promotores del proyecto, resalta la plena validez y constitucionalidad de la negociación colectiva y particularmente de las convenciones colectivas de trabajo en la Administración Pública:

“La convención colectiva en el sector público es no sólo constitucionalmente posible, sino también deseable, como la forma más democrática y participativa de regular las condiciones de trabajo, poniendo en comunión y comunicación a la Administración y a sus servidores” (Eduardo Ortiz. Convenciones colectivas y módulos convencionales en la Administración Pública. p. 75)

Las doctrinas unilateralistas de la relación de empleo público, no se concilian, en lo absoluto, con los postulados del Estado Democrático, que descansa en el pleno reconocimiento y respeto de las libertades fundamentales.

La tesis de fondo que nutre este proyecto de ley, es heredera de concepciones dogmáticas, que se remontan a fines del siglo XIX [4], que todavía no han descifrado los alcances que ha tenido el proceso de constitucionalización del propio Derecho Administrativo:

“La constitucionalización del Derecho administrativo también implica una serie de cambios. Uno que cabe aquí examinar es la aproximación entre Estado y sociedad, alterando la noción de estatuto como coto vedado a la interferencia de principios y reglas jurídicos ajenos al Derecho Administrativo. La noción clásica de estatuto cede espacio para la incidencia de los derechos fundamentales, de manera que la ciudadanía sea asegurada dentro y fuera del aparato administrativo. El compromiso con los derechos fundamentales pone en cuestión principios generales que dieron soporte al Derecho Administrativo, como la primacía del público sobre lo privado. Esta ecuación ya no encuentra apoyo en una Constitución pluralista, por la que todos los intereses compatibles con un orden plural y democrático deben alcanzar una tutela óptima.” (Ricardo José Macedo de Britto Pereira. La Negociación Colectiva en la Función Pública. CES. 2004. pag. 66; lo subr. no es del original)

Circunscrito el proyecto todavía a esa decimonónica noción “estatutaria”, que no pondera la incidencia de los derechos fundamentales en el seno de la Administración Pública moderna, excluye, en consecuencia, el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos.

La sumisión de la relación de empleo público al fuero del derecho administrativo -que prácticamente deroga la aplicación del Código de Trabajo- y la definición expresa de “su naturaleza no contractual”, hace incompatible con este predicamento, la posibilidad -que es un derecho fundamental que tienen los servidores públicos- de negociar colectivamente las condiciones de

trabajo, ya sea mediante convenciones colectivas, cualquier otra modalidad de negociación o solución de conflictos colectivos (conciliación, mediación, arbitraje, etc).

De acuerdo con esa lógica administrativa que informa el proyecto, tampoco serían susceptibles de aplicación los Convenios de OIT – particularmente el N° 154-, los cuales quedan fuera del orden de prelación de fuentes de ese ordenamiento.

7.- Abrogación de convenios colectivos vigentes

Fiel a su carta ideológica, el proyecto contiene una norma transitoria que cualquiera podría opinar que fue redactada en un momento de trance:

“Transitorio II.- Las convenciones colectivas y otros convenios similares vigentes y que se opongan a esta Ley, continuarán rigiendo por un año más, improrrogable.”

La norma dicta la pena capital contra las convenciones y convenios colectivos de trabajo, dándoles generosamente un año de gracia, que constituye otra afrenta a los Convenios de OIT.

Pero, corresponde preguntarse: ¿cuál es el alcance que tiene semejante norma draconiana?

La cuestión puede prestarse a interpretaciones distintas. Puede que se considere que esta disposición se aplicaría, por parejo, a todos los convenios colectivos que existen en el sector público, que desdichadamente todos correrían la misma ingrata suerte.

Sin embargo, el análisis de esta perniciosa norma, no puede hacerse –en buena hermenéutica jurídica- de manera fragmentaria, aislándola del resto de las disposiciones que contiene el proyecto. La interpretación tiene que ser, por tanto, integral y sistemática.

Entonces, si el proyecto admite un reconocimiento indirecto de las convenciones colectivas, que se celebren en aquellas actividades sustantivas empresariales, cuyas relaciones de empleo se rigen por el derecho laboral, las cuales quedan sometidas únicamente a ciertas estipulaciones de este proyecto, no se podría sostener, de manera consistente, que el transitorio se aplica indiscriminadamente. Afirmar que este transitorio afecta las convenciones colectivas celebradas en ese segmento de la actividad empresarial del sector público (por ejemplo, bancos comerciales del Estado, INS, Cía. Nal. de Fuerza y Luz, etc.) no tendría, en mi criterio, fundamento, por dos razones principales: en primer lugar, se estaría ignorando que el proyecto reconoce en ese

particular segmento del sector público, aunque de forma indirecta, el derecho de contratación colectiva y en segundo lugar, porque esa consideración implicaría restarle toda relevancia a la distinción que hace acerca de la naturaleza de la relación de empleo.

Jamás podría admitirse una interpretación extensiva que tenga el efecto de predicar la extinción de las convenciones colectivas, celebradas en ese ámbito institucional de las relaciones laborales de empleo privado. En el peor de los casos, aunque me parece que el proyectil va en otra dirección, se podría considerar – a título de hipótesis- que solo las normas convencionales que se opongan a aquellas disposiciones de la ley, que la misma ley expresamente determinó que cubren también las relaciones de empleo privado, serían las únicas que se podrían ver afectadas por el transitorio, pero jamás todo el cuerpo de la convención colectiva. Aun en esta hipótesis, no deja de ser una restricción injustificada a la negociación colectiva.

En otro sentido, tratando de mantener rigor jurídico en el ejercicio interpretativo, mi opinión es que esta norma de grueso calibre, preparada en la Armería de MIDEPLAN, va directamente dirigida contra las convenciones colectivas y otros convenios colectivos de trabajo que los sindicatos han logrado celebrar en algunos órganos, organismos adscritos al Poder Ejecutivo y otras entidades públicas (Ministerio de Trabajo, Registro Nacional, INAMU, Junta de Protección Social, etc.), cuyas relaciones laborales de base se enmarcan dentro de la noción de relación de empleo público, que por los principios que se enunciaron (entre los cuales sobresale el principio de no contractualidad) y las razones ideológicas que subyacen en el proyecto, no se admite que puedan celebrarse, del todo, en el sector público.

El proyecto procura de esta abrupta manera, por una parte, poner coto a la negociación de nuevos convenios y por otra, eliminar, de un solo plumazo, con una concesión gratuita por el plazo de un año, las convenciones y convenios colectivos que ya existen en este conjunto del sector público.

La ordenanza es muy clara: erradicar la negociación de las condiciones de trabajo de esta categoría de servidores públicos y menoscabar la actividad de los sindicatos. Una misión de esta envergadura se la puede comprar cualquier estado autoritario, pero jamás puede ser el cometido de un Estado Democrático.

8.- Omisión del derecho de representación sindical de los empleados públicos (consulta, órganos paritarios)

Resultando consecuente con aquella doctrina unilateralista, brilla por su ausencia, cualquier disposición que concierna al derecho de representación sindical que tienen los empleados públicos, de participación o consulta en aquellos asuntos que legítimamente les interesen, salvo una limitada referencia que contiene el art. 85, en el capítulo del debido proceso. Este artículo establece que las normas generales del Poder Ejecutivo deben consultarse a las organizaciones de los servidores.

Excepto esta norma pérdida, ninguna otra reconoce el derecho que tienen los representantes sindicales de asumir el patrocinio de los servidores públicos, ya sea en la reclamación de sus derechos individuales o la gestión de sus intereses colectivos (por ej. en materia de reorganización administrativa).

La instancia de consulta previa debe generalizarse a todos los asuntos en que el correspondiente patrono público -no solo el Poder Ejecutivo y mucho menos, únicamente en materia de debido proceso-, pretenda establecer o modificar alguna regulación general que incida en el ámbito de la relación de empleo, pública o privada.

Tampoco contiene el proyecto ninguna disposición que admita la participación de los representantes sindicales en órganos bipartitos (comisiones mixtas, juntas de relaciones laborales).

Esta inadvertencia da lugar a una violación del Convenio N° 135 y Recomendación N° 143 de OIT, ambas debidamente aprobadas por ley de la República.

9.- Interdicción de la negociación de los salarios de los servidores públicos

Las estipulaciones del proyecto no autorizan, ni aunque fuera por asomo, ninguna modalidad de negociación salarial, consustancial a su lógica “no contractual”.

Ya sea que se trate del sistema de salario base más pluses o salario total único, se preceptúa que los salarios se reajustarán semestralmente, “de acuerdo con el aumento por costo de vida que disponga el Poder Ejecutivo:”

La norma es de aplicación general (salvo, se entiende, a las empresas públicas, cuya relación de empleo se rige por el derecho laboral); de suerte que las instituciones que todavía, a duras penas,

conservan mecanismos propios de fijación salarial, con ciertos espacios de participación sindical, tendrían que sujetarse, en definitiva, a los decretos que promulgue el Gobierno.

La liberación de la tutela que algunas instituciones lograron, que les costó mucho, principalmente de la Autoridad Presupuestaria – entre ellas la Caja Costarricense de Seguro Social-, por esta vía, se estaría revirtiendo, que ahora quedarían sometidas a los decretos gubernamentales.

10.- Potestad unilateral de modificación de las condiciones de trabajo e indemnización por afectación de derechos

Otro tema crítico atañe al denominado principio de “mutabilidad de los elementos de la relación de empleo” (ius variandi).

Este espinoso aspecto del proyecto, con rango de principio de la relación de empleo público, le confiere al patrono público la amplia potestad de modificar unilateralmente los elementos de esa relación.

Según se plantea (art. 59), los elementos que no pueden modificarse, en perjuicio del servidor, son los siguientes:

· el salario base y las anualidades, así como cualquier otro derecho o beneficio otorgado directamente por la ley, siempre que la ley se mantenga.

La intangibilidad de cualquiera de estos extremos queda condicionada a la vigencia de la ley que los concedió; de suerte que si se modifica o deroga, se estarían afectando estos derechos, en perjuicio de los servidores. Por el contrario, esta misma disposición garantiza que el salario único no sufra menoscabo: “En los casos de salario único, este será inmodificable en perjuicio del servidor.”

Asimismo, cualquier otro beneficio o derecho que no lo conceda directamente la ley (por ejemplo, de origen reglamentario), podría también ser eliminado (no es otra cosa distinta lo que prescribe el Transitorio III), en detrimento de los derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas de los servidores, que constituyen pilares del Estado de Derecho.

· Las condiciones elementales del puesto, individualmente considerado, pero que si pueden ser



modificadas a consecuencia de reorganizaciones administrativas.

· No se pueden establecer modificaciones que impliquen asumir riesgos en la integridad física o salud del servidor, impropios de su profesión o puesto o sin los medios necesarios de seguridad.

Salvo los anteriores elementos de la relación de empleo, que no quedan suficientemente protegidos, todos los demás son susceptibles de modificación unilateral:

· Traslados y reubicaciones: si el cambio de lugar causa un perjuicio grave, se realizará la modificación, si está previsto en el nombramiento o en la normativa. De lo contrario, el servidor puede renunciar, con derecho al pago de la cesantía (hasta un límite de doce meses), o impugnar judicialmente el acto. (art. 60). La norma puede dar lugar a abusos patronales y afectar el derecho de estabilidad (despido indirecto).

· Reubicación interpatronal: se autoriza que por acuerdo interpatronal, con la anuencia del servidor, pueda ser reubicado indefinidamente en otro ente público.

· Reorganización: si la reorganización implica supresión de puestos, los afectados deben ser reubicados y si no es posible, serán indemnizados, hasta un máximo de doce salarios. Aquí hay que advertir que la disposición rebaja la indemnización, que hasta ahora, por aplicación supletoria del Estatuto de Servicio Civil (art. 43), respaldada por la jurisprudencia constitucional, se ha reconocido en todo el sector público, a razón de un mes por cada año de servicio

· Reasignaciones de puestos, incluido la reasignación negativa.

De acuerdo con lo anterior, tenemos que se le procuran al patrono amplias ventajas para alterar los elementos de la relación de empleo, en perjuicio del servidor, incluso los salarios; excepto el salario total único, que fue el único que se dejó a salvo de esa libérrima prerrogativa patronal.

Como el proyecto, en realidad, no contiene mayores limitaciones al ejercicio de esa potestad patronal, no podía dejar de definir, por lo menos, ciertas reglas en materia indemnizatoria, que se restringieron únicamente a los funcionarios nombrados en propiedad (tampoco los interinos tienen derecho a cesantía).

Así, se establece la regla general que toda modificación que afecte los derechos de los servidores,



debe ser indemnizada “debidamente”, fijándose un mínimo de tres meses y un tope de doce meses de salarios (art. 64).

Este tope carece de justificación técnica y está lejos de compensar el daño real que pudieran sufrir los servidores que tengan alguna antigüedad laboral. Para esto no valen los pregonados principios de proporcionalidad y razonabilidad que tanto evoca el proyecto de ley.

No se garantiza una justa compensación de los daños causados al servidor, aunque uno de sus declarados fines sea la adecuada protección de sus intereses, que por lo visto, está muy lejos de cumplir el proyecto.

La indemnización debe ser justa y equivalente al menoscabo sufrido y no resulta pertinente que se establezca un límite arbitrariamente.

11.- Modalidades de remuneración: salario base más pluses y salario único

El proyecto contempla dos modelos de remuneración, pero le apuesta a uno: el sistema de salario compuesto y salario único.[6]

El primero está conformado por “el salario base, las anualidades, el aguinaldo y demás pluses salariales creados por ley o conforme a la ley.”(art. 69)

El otro sistema es el denominado “salario total único”: “El salario único se fijará anualmente y comprenderá un pago doble mensual en diciembre de cada año”. (art. 70).

La disposición tiene relación con este otro artículo:

“Artículo 43.- Derechos de los servidores:

Se reputarán derechos de los servidores:

(...)

b) El derecho a anualidades, a aguinaldo y a otros pluses salariales, conforme a la normativa aplicable y cuando no se estableciere un salario único.”

El salario único “absorbe” -en teoría- el salario base más pluses y desvirtúa el aguinaldo, transformándolo en un salario regular más, afecto a las cargas sociales y otras deducciones. Así de fácil, también se vuela la ley de aguinaldo.

La entidad pública tiene la opción de adoptar esta modalidad, que se aplicará solo a los empleados (as) de nuevo ingreso, con lo quedaría desvinculada de la Ley de Salarios de la Administración Pública.

Este sistema se puede extender a los servidores ya ingresados, con su anuencia y pago de la indemnización, si corresponde, de conformidad con las reglas del art. 64.

Solo esta última modalidad de remuneración goza de la protección de que no puede ser modificada, en perjuicio del trabajador.

Estas regulaciones dejan ver que el proyecto, ex profeso, promueve el sistema de salario único.

12.- ¿Y qué suerte corren los famosos derechos adquiridos?

Ya a estas alturas del análisis, no hay que hacer mucho ejercicio para advertir que el tema de los derechos adquiridos es uno de los más vulnerables del proyecto de ley.

Para empezar, parte de una definición muy restrictiva, que limita los derechos adquiridos solo a los que real o jurídicamente ingresaron a la esfera individual de cada servidor, “sin perjuicio de lo dispuesto en otras normas de esta ley”. (art. 67). Esta salvedad, de antemano licencia la afectación de estos derechos, que ya hemos venido advirtiendo los múltiples supuestos en que esa ley autoriza su menoscabo

Luego, la misma norma establece que “No habrá derechos adquiridos respecto de las disposiciones generales hacia el futuro”, dejándose en una situación de total incerteza la situación de los derechos de los trabajadores.

Ya también habíamos indicado que en materia de salario base, anualidades, lo mismo que otros derechos y beneficios, se condicionó su disfrute a que la ley que directamente los otorga, se mantenga; salvo el salario único, que expresamente se estipula que no puede ser modificado en perjuicio del servidor.

Como si lo anterior no fuera poco, el Transitorio III dispone que las normas reglamentarias que otorguen mayores derechos a los contemplados en esta ley, continuarán aplicándose únicamente a los servidores actuales y hasta por un período de cinco años (por ejemplo, en esta situación estarían los servidores de las instituciones que hayan reconocido, por concepto de anualidades, un porcentaje superior al determinado por el proyecto, fijado en el orden del 3%).

Del análisis del conjunto de estas disposiciones, se llega a la conclusión que el proyecto de ley no reconoce, ni protege los derechos adquiridos de los servidores; susceptibles de ser eliminados y que en el mejor de los casos, serían indemnizados, de acuerdo con las reglas del art 64 (hasta un tope máximo de 12 meses).

Los derechos adquiridos no tienen carta de ciudadanía jurídica. En esta materia el proyecto es de muy dudosa constitucionalidad, cuya inconstitucionalidad no podría ser más evidente en el caso de la regulación que contiene el Transitorio III.

13.- Jurisdicción especial de empleo público

El capítulo VII titulado “Impugnación judicial de actos”, establece una jurisdicción de empleo público, dentro del Poder Judicial, que le competará conocer todas las controversias en esta materia.

Esta jurisdicción, en sede laboral, será ejercida por juzgados de primera instancia, en segunda instancia por el Tribunal de Trabajo (a cargo de una sección especializada en empleo público) y en tercera instancia, por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (actualmente conoce recursos de casación en materia laboral).

Estos procesos judiciales se regirán por las normas establecidas del Código Procesal Contencioso Administrativo.

Aquí el problema radica, por una parte, en que el proyecto, dada la sumisión de la relación de empleo público al derecho administrativo, no admite otras fuentes que no sean las propias de este ordenamiento jurídico (el Código de Trabajo, queda virtualmente derogado) y por otra parte, presupuesta la naturaleza no contractual de dicha relación, no tendrían tutela los conflictos laborales, de carácter colectivo, que se puedan tramitar mediante los procedimientos que correspondan (mediación, conciliación, arbitraje, etc.).

El principio de indisponibilidad de la relación laboral, en los términos radicales en que está enmarcado el proyecto, resulta incompatible con cualquier modalidad de negociación o solución colectiva de las controversias laborales, que el hecho que no estén admitidas no significa que no vayan a desarrollarse.

Los problemas de fondo, los sustantivos, que se derivan del proyecto son los primeros que hay que dilucidar y luego, definir la legislación procesal aplicable; que de resultar pertinente el Código Procesal Contencioso Administrativo, que en determinadas controversias, sobre todo de carácter jurídico (procesos ordinarios), puede ser un modelo a seguir, tendría que complementarse con otras disposiciones que atiendan y resuelvan adecuadamente las controversias de carácter colectivo que promuevan los servidores públicos.

Tampoco se justifica que la indemnización por salarios caídos, cuando se declara la nulidad de un despido, se limite tan solo a doce meses (art. 108). Las consecuencias de los ardides procesales de la patronal y la mora judicial, no tienen porque asumirlas los servidores públicos.”

Abril/2010

Lic. Manuel Hernández V.

Opinión Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza

31 Razones para oponerse al proyecto de ley de la relación pública de empleo²

Elaborado por: Harold Moya Arias

Directiva regional 11. APSE.

“El objetivo de la siguiente publicación, es el presentar de una forma directa las principales consecuencias negativas, para el empleo público del proyecto de ley de Mideplan.



Razón 1: Porque en el artículo 5, menciona el derecho administrativo y al derecho laboral, así como el respeto a los tratados y convenios internacionales excluyendo el Código de trabajo y el Estatuto de Servicio Civil.

Razón 2: Porque el artículo 7, establece la nulidad e impugnación de derechos y beneficios de los empleados públicos concedidos por ley o reglamento.

Razón 3: Porque en el artículo 24, los docentes interinos tendrán un nombramiento interino por sólo 6 meses. Sin clarificar que ocurrirá después de ese periodo.

Razón 4: Porque en el artículo 27, tanto el Código de trabajo como el Estatuto de Servicio Civil se aplicarán supletoriamente, es decir quedarán en segundo plano, después de la ley de empleo público y los convenios internacionales como el TLC.

Razón 5: Porque el artículo 37 establece: “que no podrá ser nombrado en propiedad ningún servidor que no haya completado el respectivo curso de inducción”. Todos sabemos de la ineficiencia del gobierno y del M.E.P en los procesos de capacitación y en la poca facilidad que tendríamos para recibir el curso.

Razón 6: Porque en el artículo 42, se amplía el periodo de prueba de tres a seis meses. Sin embargo, para efecto de los trabajadores del Servicio Civil, el periodo de prueba será de 1 año.

Razón 7: Porque el artículo 48, establece que al auxilio de cesantía, sólo tendrán derecho los servidores en propiedad y conforme a esta ley, o al que se otorgue con motivo de remociones por reestructuración. Esto deja abierta la posibilidad que el M.E.P. elimine materias y despida a sus respectivos profesores, estén o no en propiedad.

Razón 8: Porque el artículo 62, reafirma el artículo 48, al mencionar la supresión de puestos y el cese de los respectivos funcionarios que serán indemnizados, a título de prestaciones legales, con un salario total por cada año completo trabajado, con un mínimo de tres salarios y un máximo de doce, y en el caso que la reorganización implique un descenso salarial, se indemnizará proporcionalmente sin perjuicio que el servidor pueda renunciar.

Razón 9: Porque el artículo 66, lesiona los derechos adquiridos y textualmente dice: “No habrá derechos adquiridos respecto de disposiciones generales hacia el futuro” el mismo artículo menciona la posibilidad de anular normas, disposiciones o actos que beneficien a los trabajadores.

Razón 10: Porque en el artículo 67, las organizaciones excluidas del régimen de Servicio Civil, podrán acogerse a dicho sistema. Todos sabemos que en el Servicio Civil están los salarios más bajos del sector público. Esto significa que el objetivo de la ley es disminuir beneficios salariales en el sector público. Pero, delimita las ventajas que otorga el Estatuto.

Razón 11: Porque en el artículo 69, se deja abierta la posibilidad que cualquier patrono público, pueda acogerse al sistema de salario único, sin pluses salariales, tales como: anualidades, carrera profesional, incentivo didáctico, dedicación exclusiva. Así mismo, se elimina el aguinaldo y se habla de un pago doble mensual en diciembre cada año, por supuesto con todos los rebajos de ley.

Razón 12: Porque en el capítulo VI “Régimen Sancionatorio” desde el artículo 71 hasta el artículo 83, sólo establece la forma ágil, desproporcionada y amenazante para despedir a cualquier trabajador público, sea interino o propietario.

Razón 13: Porque el artículo 73 y el 74, no define a detalle el tipo de falta para calificarla de leve o grave, solamente dice que la culpa consistirá en imprudencia, negligencia o impericia, y será grave cuando afecte la relación y el servicio prestado. Así mismo, se le obliga al superior a sancionar, aunque no esté en relación de empleo, sino incurrirá igualmente en causa justa de sanción.

Razón 14: Porque el artículo 75, establece como falta gravísima: “Todo incumplimiento de obligaciones que produzca una pérdida de confianza que haga imposible la continuación de la relación”. Esto significa, la sumisión total y permanente a las políticas públicas del gobierno de turno, estemos o no de acuerdo.

Razón 15: Porque en el artículo 84, los procedimientos administrativos se regirán por las disposiciones de esta ley, la reglamentación del poder ejecutivo, y supletoriamente por la ley general de administración pública. Esto significa que vamos a tener reglamentos confeccionados por el gobierno que estarán por encima de leyes tales como el código de trabajo y la ley de carrera docente. Esto demuestra con claridad los roces constitucionales de la presente ley, y nos deja a la deriva en cuanto a la reglamentación que emita el gobierno, la cual podrá cambiar a su antojo.

Razón 16: Porque el artículo 90, irrespeta las incapacidades y vacaciones de los trabajadores en cuanto al trámite de los procedimientos sancionatorios. Esto significa que en caso de enfermedad usted tendrá que afrontar los cargos por los cuales se le procesa.

Razón 17: Porque en el artículo 94, la ley nos da la exuberante “ventaja” de poder obtener gratuitamente fotocopias auténticas de los documentos útiles para enfrentar los procedimientos administrativos en contra.

Razón 18: Porque en el artículo 95, cualquier persona podrá denunciar faltas que originen responsabilidad de los servidores y la administración podrá dar trámite a denuncias informales, sin estar obligada a identificar las fuentes, es decir hasta algo escrito en una servilleta podrá causar nuestro despido.

Razón 19: Porque el artículo 96, restringe el acceso a los expedientes de procedimientos formales sancionatorios en curso. Sólo tendrán acceso al expediente cuando la investigación esté concluida o cuando haya transcurrido dos meses desde el inicio de la investigación.



Razón 20: Porque en el artículo 100, quedamos en estado de indefensión ante la sala cuarta. Ya que los recursos de amparo tendrán efectos suspensivos respecto de los procedimientos administrativos en materia de empleo solo cuando el pleno de la sala constitucional así lo disponga.

Razón 21: Porque en el artículo 103, la relación de empleo se dará por terminada cuando el servidor sea incapacitado, total y permanentemente o parcial y permanentemente si la incapacidad le impide ejecutar su labor asignada y no pudiera ser reubicado en otra labor. También, cuando el servidor se desempeñe en funciones que fueren legalmente suprimidas y no fuere posible su reubicación en otras diferentes, o sea cuando el M.E.P elimine materias y todos sus profesores sean despedidos.

Razón 22: Porque en el artículo 112, se establece que todo reclamo administrativo de los servidores por disposiciones patronales o no reconocimiento de derechos prescribe en tan sólo 6 meses. En nuestro caso, el M.E.P casi siempre tarda hasta 2 años para resolver reclamos salariales y laborales.

Razón 23: Porque en el artículo 113, le da a los patronos el que sus acciones administrativas o judiciales en contra de nosotros prescriban hasta después de los 5 años.

Razón 24: Porque en el artículo 116, se aclara que la dirección política del empleo en el sector público corresponderá al ministro que asigne el presidente, el cual reglamentará la ley de empleo público. Esto significa que cada 4 años estaremos a las puertas de cambios súbitos y politiqueros que desmejoren el empleo público.

Razón 25: Porque la presente ley es un desfile de artículos denigrantes contra los trabajadores del sector público.

Razón 26: Porque la presente ley pareciera haber sido redactada por abogados especialistas en



amenazar y despedir a los trabajadores.

Razón 27: *Porque lejos de despolitizar el empleo público, nos hunde en un mar de incertidumbre en cuanto a criterios politiqueros.*

Razón 28: *Porque la presente ley no establece ni exige mecanismos de capacitación e información para el sector público.*

Razón 29: *Porque la presente ley se encuentra muy lejos de los criterios modernos de administración del talento humano, ya que no brinda la posibilidad de la participación, la democracia en la toma de decisiones, del trabajo en equipo, que cada trabajador desarrolle todas sus potencialidades como ser inteligente, creativo, y proactivo.*

Razón 30: *Porque la mencionada ley no visualiza que los trabajadores públicos somos seres humanos con necesidades, intereses, expectativas e ideas para con nuestro trabajo, familias y comunidades.*

Razón 31: *Por último, porque como padres y madres de familia tenemos la obligación de heredarle a nuestros hijos, un país digno y justo, en el cual todos tengamos la posibilidad de desarrollarnos como seres humanos.”*



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 HERNÁNDEZ V. Manuel. Comentarios al proyecto de ley general de relación pública de servicio. Artículo publicado en Página Oficial ANEJUD del Martes 04 de mayo de 2010. Consultado el 07 de mayo de 2010. Disponible en http://anejud.com/index.php?option=com_content&view=article&id=15:comentario-del-lic-manuel-herandez-v&catid=12:publicaciones
- 2 MOYA ARIAS. Harold. 31 Razones para oponerse al proyecto de ley de la relación pública de empleo público. Artículo publicado en la Página Oficial APSE. Consultado el 07 de mayo de 2010. Disponible en <http://www.apse.or.cr/webapse/art/10ab28.htm>