

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: EMPLEO PUBLICO MUNICIPAL EN COSTA RICA

RESUMEN

El presente informe contiene un estudio acerca del empleo público municipal en Costa Rica, en el primer apartado se incluye normativa referente al código municipal, en el segundo se muestra doctrina de la materia.

SUMARIO

Índice de contenido

NORMATIVA.....	2
Código Municipal.....	2
DOCTRINA.....	6
El régimen de empleo municipal.....	6
FUENTES UTILIZADAS.....	8

NORMATIVA

Código Municipal¹

Artículo 115. – Establécese la Carrera administrativa municipal, como medio de desarrollo y promoción humanos. Se entenderá como un sistema integral, regulador del empleo y las relaciones laborales entre los servidores y la administración municipal. Este sistema propiciará la correspondencia entre la responsabilidad y las remuneraciones, de acuerdo con mecanismos para establecer escalafones y definir niveles de autoridad.

Artículo 116. – Cada municipalidad deberá regirse conforme a los parámetros generales establecidos para la Carrera Administrativa y definidos en este capítulo. Los alcances y las finalidades se fundamentarán en la dignificación del servicio público y el mejor aprovechamiento del recurso humano, para cumplir con las atribuciones y competencias de las municipalidades.

Artículo 117. – Quedan protegidos por esta ley y son responsables de sus disposiciones todos los trabajadores municipales nombrados con base en el sistema de selección por mérito dispuesto en esta ley y remunerados por el presupuesto de cada municipalidad.

Artículo 118. – Los servidores municipales interinos y el personal de confianza no quedarán amparados por los derechos y beneficios de la Carrera administrativa municipal, aunque desempeñen puestos comprendidos en ella.

Para los efectos de este artículo, son funcionarios interinos los nombrados para cubrir las ausencias temporales de los funcionarios permanentes, contratados por la partida de suplencias o por contratos para cubrir necesidades temporales de plazo fijo u obra determinada y amparada a las partidas de sueldos por servicios especiales o jornales ocasionales.

Por su parte, son funcionarios de confianza los contratados a plazo fijo por las partidas antes señaladas para brindar servicio directo al alcalde, el Presidente y Vicepresidente Municipales y a las fracciones políticas que conforman el Concejo Municipal.

Artículo 119. – Para ingresar al servicio dentro del régimen municipal se requiere:

a) Satisfacer los requisitos mínimos que fije el Manual

descriptivo de puestos para la clase de puesto de que se trata.

b) Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos contemplados en esta ley y sus reglamentos.

c) Ser escogido de la nómina enviada por la oficina encargada de seleccionar al personal.

d) Prestar juramento ante el alcalde municipal, como lo estatuye el artículo 194 de la Constitución Política de la República.

e) Firmar una declaración jurada garante de que sobre su persona no pesa impedimento legal para vincularse laboralmente con la administración pública municipal.

f) Llenar cualesquiera otros requisitos que disponga los reglamentos y otras disposiciones legales aplicadas.

Artículo 120. – Las municipalidades adecuarán y mantendrán actualizado el Manual Descriptivo de Puestos General, con base en un Manual descriptivo integral para el régimen municipal. Contendrá una descripción completa y sucinta de las tareas típicas y suplementarias de los puestos, los deberes, las responsabilidades y los requisitos mínimos de cada clase de puestos, así como otras condiciones ambientales y de organización. El diseño y la actualización del Manual descriptivo de puestos general estará bajo la responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales.

Para elaborar y actualizar tanto el Manual general como las adecuaciones respectivas en cada municipalidad, tanto la Unión Nacional de Gobiernos Locales como las municipalidades podrán solicitar colaboración a la Dirección General de Servicio Civil.

Las municipalidades no podrán crear plazas sin que estén incluidas, en dichos manuales, los perfiles ocupacionales correspondientes.

Artículo 121. – Las municipalidades mantendrán actualizado un Manual de organización y funcionamiento, cuya aplicación será responsabilidad del alcalde municipal.

Artículo 122. – Los sueldos y salarios de los servidores protegidos por esta ley, se regirán de conformidad con las siguientes disposiciones:

a) Ningún empleado devengará un sueldo inferior al mínimo

correspondiente al desempeño del cargo que ocupa.

b) Los sueldos y salarios de los servidores municipales serán determinados por una escala de sueldos, que fijará las sumas mínimas y máximas correspondientes a cada categoría de puestos.

c) Para determinar los sueldos y salarios, se tomarán en cuenta las condiciones presupuestarias de las municipalidades, el costo de vida en las distintas regiones, los salarios que prevalezcan en el mercado para puestos iguales y cualesquiera otras disposiciones legales en materia salarial.

Para elaborar y actualizar la escala de sueldos las instancias competentes podrán solicitar colaboración a la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 123. – (Así Derogado por el inciso c) del artículo 1 de la Ley N° 8494 del 30 de marzo del 2006)

Artículo 124. – Con las salvedades establecidas por esta ley, el personal de las municipalidades será nombrado y removido por el alcalde municipal, previo informe técnico respecto a la idoneidad de los aspirantes al cargo.

Artículo 125. – El personal se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad, a las cuales se admitirá únicamente a quienes satisfagan los requisitos prescritos en el artículo 116 de esta ley. Las características de estas pruebas y los demás requisitos corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento y selección y corresponderán a reglamentaciones específicas e internas de las municipalidades. Para cumplir con este artículo, las municipalidades podrán solicitar colaboración técnica a la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 126. – Las municipalidades mantendrán actualizado el respectivo Manual para el reclutamiento y selección, basado en el Manual general que fijará las pautas para garantizar los procedimientos, la uniformidad y los criterios de equidad que exige este Manual. El diseño y actualización del Manual General para el reclutamiento y selección será responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, mediante la instancia técnica que disponga para este efecto.

Artículo 127 – No podrán ser empleados municipales quienes sean cónyuges o parientes, en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, de alguno de los concejales, el Alcalde, el

Auditor, los Directores o Jefes de Personal de las unidades de reclutamiento y selección de personal ni, en general, de los encargados de escoger candidatos para los puestos municipales.

La designación de alguno de los funcionarios enunciados en el párrafo anterior no afectará al empleado municipal cónyuge o pariente de ellos, nombrado con anterioridad.

Artículo 128. – Al quedar una plaza vacante, la municipalidad deberá llenarla de acuerdo con las siguientes opciones:

a) Mediante ascenso directo del funcionario calificado para el efecto y si es del grado inmediato.

b) Ante inopia en el procedimiento anterior, convocará a concurso interno entre todos los empleados de la Institución.

c) De mantenerse inopia en la instancia anterior, convocará a concurso externo, publicado por lo menos en un diario de circulación nacional y con las mismas condiciones del concurso interno.

Artículo 129. – En cualquier procedimiento citado en el artículo anterior, deberá atenderse, total o parcialmente, según corresponda, lo dispuesto en el artículo 116 de esta ley.

Artículo 130. – Como resultado de los concursos aludidos en los incisos b) y c) del artículo 125 de este código, la Oficina de Recursos Humanos presentará al alcalde una nómina de elegibles de tres candidatos como mínimo, en estricto orden descendente de calificación. Sobre esta base, el alcalde escogerá al sustituto.

Mientras se realiza el concurso interno o externo, el alcalde podrá autorizar el nombramiento o ascenso interino de un trabajador hasta por un plazo máximo de dos meses, atendiendo siempre las disposiciones del artículo 116 de esta ley.

Artículo 131. – El servidor que concurse por oposición y cumpla con lo estipulado en el artículo 116 de esta ley, quedará elegible si obtuviere una nota mayor o igual a 70. Mantendrá esta condición por un lapso de un año, contado a partir de la comunicación.

Artículo 132. – Previo informe y consulta de permutas y traslados horizontales de los servidores con sus jefes inmediatos, el alcalde podrá autorizar estos movimientos, siempre que no les causen evidente perjuicio y cuando satisfaga una necesidad real de la municipalidad.

Artículo 133. – Todo servidor municipal deberá pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio, contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento.

DOCTRINA

El régimen de empleo municipal²

Las municipalidades forman parte de la denominada Administración Pública, y según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley General de la Administración Pública, el derecho público regulará su organización y actividad. Así, por no existir para los gobiernos locales norma expresa que permita lo contrario.

El concepto de empleado público tiene regulación directa en el numeral 111 de la Ley General de la Administración Pública, en el que se indica que los términos 'funcionario público', 'servidor público', 'empleado público', 'encargado de servicio público' y demás similares, son equivalentes. Dispone que el régimen de sus relaciones será el mismo para todos, salvo que la naturaleza de la situación indique lo contrario; y precisa que, servidor público es la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva.

El Derecho Administrativo es el aplicable a las relaciones de servicio entre la Administración y sus servidores públicos, según se expresa en el artículo 112 *ibídem*. Además, dispone que las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración, de conformidad con el párrafo 3, del artículo 111, se regirán por el derecho laboral, o mercantil, según los casos.

Lo expuesto es de aplicación directa en el régimen municipal, en el que se perfila una relación de servicio debidamente regulada, prácticamente de orden estatutario, en la que hay que considerar en lo pertinente los señalamientos de los numerales 111 y 112 citados, así como la jurisprudencia que se ha producido en torno a los artículos 191 y 192 constitucionales en cuanto a la regulación de las relaciones de servicio entre el Estado y sus servidores a través del régimen de servicio civil.

[...]

Aunque lo señalado con respecto a los numerales 191 y 192 constitucionales se considera como la base para establecer la especial relación de empleo público que rige en términos generales para los funcionarios del Estado, es claro que, el Estatuto de Servicio Civil no cubre a todos los funcionarios del Estado -en sentido lato-, sin embargo, estos por principio, sí se encuentran sujetos a una relación estatutaria.

Como parte del desarrollo que se le ha dado al artículo 191 de la Constitución Política, la Procuraduría General de la República ha manifestado:

"Valga hacer la aclaración que si bien el artículo 191 transcrito refiere a 'un estatuto de servicio civil', como cuerpo legal de esas relaciones públicas de empleo, abundante jurisprudencia en el tema reconoce que el legislador, además de ese Estatuto, ha regulado ese régimen de empleo público en diversa normativa, misma que en esencia se rige por el respeto a los principios que amparan esas relaciones, sea la idoneidad comprobada y la estabilidad en el cargo."

En un análisis en el que se identifica la naturaleza de la relación de servicio que sujeta a los servidores municipales, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia No. 2001-00322 de las 10:10 del 13 de junio de 2000, considerando el desarrollo hecho por la Sala Constitucional en relación con los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, estableció en el caso de un funcionario municipal que aunque no le era aplicable el Estatuto de Servicio Civil, eso no podía jurídicamente implicar que su relación no sea de naturaleza pública, señaló que tratándose de relaciones estatutarias como la del actor y la municipalidad de Alajuela, rigen los principios propios de una relación de naturaleza pública.

En esa misma línea de pensamiento Erick Barrios en su tesis de graduación indica que:

"Podemos decir, que el servidor municipal es un servidor público, cuya relación de servicio se encuentra regulada de modo especial en el título quinto del código Municipal. En otras palabras, mantiene una relación de empleo público especial, toda vez que prestan sus servicios para las Municipalidades; que son entes públicos descentralizados."

Con base en lo expuesto, se puede sostener que la relación de empleo de los servidores municipales no escapa a los señalamientos

de la Sala Segunda, la Sala Constitucional y a la aplicación, entre otros, de los numerales 1,3, 111, y 112 de la Ley General de la Administración Pública, y por supuesto, a las reglas contenidas sobre la materia en el Código Municipal; así las cosas la relación de servicio con el patrono -la municipalidad- es de empleo público, entiéndase sometida al Derecho de la Función Pública.

En ese sentido, esa relación está regida y perneada entre otros elementos, por la búsqueda de la idoneidad del funcionario, el establecimiento de una carrera administrativa, y la estabilidad en el puesto, así como a desarrollos particulares que establezca la municipalidad respectiva mediante el reglamento autónomo de trabajo que dicte, consideraciones todas que favorecen aún más la tesis de que se está ante una relación de empleo público.

La carrera administrativa, es uno de los elementos que fundamentan en el campo municipal el régimen de naturaleza estatutaria, basado en los principios constitucionales que rigen en materia de empleo público, y que se refuerza al contener el Código de cita regulaciones para esa relación de empleo en lo relativo al ingreso a la carrera administrativa municipal, la selección del personal, derechos, deberes y prohibiciones de los servidores municipales, evaluación y calificación de sus servicios, incentivos y beneficios, permisos, capacitación y sanciones, así como las reglas para la implementación del manual descriptivo de puestos y de los salarios; y de manera más particular, cuando se haya dictado el correspondiente reglamento autónomo de trabajo por la entidad municipal.

Como características y principios de la relación de empleo de los servidores municipales, señala Erick Barrios que la relación de empleo está regida por el Derecho Administrativo, el servidor por su mera voluntad solo puede ponerle término a la relación mediante renuncia, pero para que surta efectos requiere la aceptación del jerarca, las condiciones de la relación son determinadas por las normas y nunca pueden ser convenidas por las partes, el ingreso a la relación se hace si siempre por concurso todos los actos administrativos del empleador que afecten al servidor son impugnables y que, se establece una regulación detallada del régimen disciplinario.

FUENTES UTILIZADAS

1 LEY N° 7794 del 30 de abril de 1998.

2 MORA RETANA, Didier. Las convenciones colectivas de trabajo en el régimen municipal: principales efectos del voto N° 4453-2000 de la Sala Constitucional. Tesis para optar por el grado de licenciado en Derecho. San José, Costa Rica. Facultad de Derecho Universidad de Costa Rica. 2004, pp.16-21.