

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

Nº 44755-PLAN

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y LA MINISTRA A.I. DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA

Con fundamento en los artículos 140 incisos 3), 8) y 18) y 146 de la Constitución Política; artículos 4, 7, 9, 10, 13, 25 inciso 1), 27 inciso 1) y 28 inciso 2), acápites a) y b) de la Ley General de la Administración Pública, Ley Nº 6227 de 2 de mayo de 1978; 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley Nº 2166 de 9 de octubre de 1957 (reformada y adicionada por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Nº9635 de 3 de diciembre de 2018); 1, 2, 4 inciso d), 3, 6 incisos a) y c), 9, 13, 15 inciso j), 31 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley Nº 10.159 del 8 de marzo de 2022; 5 inciso b) de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Nº 8131 de 18 de setiembre de 2001; 1 del Estatuto de Servicio Civil, Ley Nº 1581 de 30 de mayo de 1953; 1 y 3 de la Ley de Acciones Afirmativas a favor de las personas afrodescendientes, Nº10120 de 2 de febrero de 2022; el Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley Nº 9635 del 3 de diciembre de 2018, referente al empleo público, Decreto Ejecutivo Nº 41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019; el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo Nº 43952-PLAN de 28 de febrero de 2023; el Reglamento de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Decreto Ejecutivo Nº32988-H-MP-PLAN de 31 de enero de 2006, el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo Nº21 de 14 de diciembre de 1954; la Fijación de los salarios mínimos para 1994, Decreto Ejecutivo Nº23495-MTSS de 19 de noviembre de 1993, adicionado por Decreto Ejecutivo Nº 23907-H de 21 de diciembre de 1994 y el Reglamento de Reconocimiento de la Disponibilidad de Funcionarios del Poder Ejecutivo, Decreto Ejecutivo Nº 26393-MP de 7 de octubre de 1997.

CONSIDERANDO:

- I.- Que el artículo 140, inciso 8), de la Constitución Política establece que el Poder Ejecutivo tiene el deber de vigilar el buen funcionamiento de los servicios y dependencias administrativas.
- II.- Que el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública, Nº 6227 de 2 de mayo de 1978, establece que ésta se rige por los principios generales de servicio público, con la finalidad de *"(...) asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios"*.
- III.- Que el artículo 5 inciso b) de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Nº 8131 de 18 de setiembre de 2001, dispone que: *"La administración de los recursos financieros del sector público se orientará a los intereses generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficacia y eficiencia, con sometimiento a la ley"*.

- IV.- Que para dar cumplimiento a ese mandato, el artículo 7 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10159 de 8 de marzo de 2022, en concordancia con el contenido del numeral 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 del 9 de octubre de 1957, disponen que es competencia Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, asesorar y apoyar a todas las instituciones públicas; así como definir los lineamientos y las normativas administrativas que tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando por que las instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas y evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, proponiendo y promoviendo los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.
- V.- Que el numeral 6 inciso c) de la Ley Marco de Empleo Público en concordancia con lo establecido en los ordinales 3. 6 incisos c) y h), 9 inciso b), 16 incisos a) y d), 19, 22, 24, 26, 27, 32, 34 y 35 de su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN de 28 de febrero de 2023: establecen que la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) como parte del Sistema General de Empleo Público, ejerce la asesoría y direccionamiento técnico para las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil; por medio de la emisión de lineamientos y disposiciones técnicas tendientes a encausar los procesos continuos de planificación de recursos humanos; regular técnicas, métodos e instrumentos necesarios para ejecutar las actividades de asistencia técnica, seguimiento y control de los procesos de reclutamiento y selección vinculados a puestos cubiertos por el Estatuto de Servicio Civil; así como emitir la normativa técnica relacionada con la gestión de recursos humanos en general.
- VI.- Que los numerales 7, 9, 10 y 13 de la Ley General de la Administración Pública permiten la integración normativa en forma residual, cuando no exista norma que contemple la situación que se trata de resolver, con la finalidad de garantizar el fin público de la Administración Pública.
- VII.- Conteste con esta regulación, la Procuraduría General de la República en los Dictámenes C-333-2005 de 26 de septiembre de 2005, C-297-2019 de 21 de octubre de 2019 y C-180-2021 de 23 de junio del 2021; entre otros, reiteradamente ha sostenido que: *“(...) la normativa estatutaria... podría aplicarse supletoriamente a instituciones no cubiertas por el régimen de servicio civil cuando estas no cuenten con disposiciones específicas que regulen la situación a la que se refiere esa norma, siempre que se esté en presencia de relaciones de empleo público, regidas por el Derecho Público, y no por el Derecho Laboral (...)”*
- VIII.- Que el artículo 1 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953, establece que ese cuerpo normativo regulará las relaciones entre el Estado y las personas servidoras públicas, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.

- IX.-** Que, en virtud de la complejidad técnica que revisten los procesos relacionados con los procesos de planificación y gestión de recursos humanos en general y en aras de implementar lineamientos y las normativas administrativas tendientes a unificar, simplificar y dar coherencia al empleo en el sector público; así como para asegurar la continuidad, eficiencia y eficacia en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, se hace necesario autorizar el uso de la normativa estatutaria de manera supletoria para las instituciones excluidas del Régimen de Méritos.
- X.-** Que, de acuerdo con el inciso d) del artículo 4 de la Ley Marco de Empleo Público, el Principio de excelencia en el servicio, constituye un principio rector del empleo público que garantiza la ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brindan, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.
- XI.-** Que el artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público, dispone la metodología de evaluación del trabajo, la cual es "...un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes" y en su inciso f), establece dentro de dichos factores el de disponibilidad.
- XII.-** Que el artículo 2 y 6 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, regula los alcances de los lineamientos técnicos para encausar los procesos continuos de planificación de recursos humanos, que se aplicarán a las relaciones de empleo público y empleo mixto de los órganos y entidades cubiertos en la rectoría, por lo que se hace necesario incluir esa regulación dentro de ese numeral.
- XIII.-** Que, con el fin de estandarizar y ajustar las definiciones de dicho Reglamento, se hace necesario reformar el artículo 5 inciso 22), para ajustar su contenido con la definición contenida en el artículo 27 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 de 9 de octubre de 1957 (reformada y adicionada por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635 de 3 de diciembre de 2018).
- XIV.-** Que, el Decreto Ejecutivo N°23907-H de 21 de diciembre de 1994, que adicionó el Decreto Ejecutivo N°23495- MTSS de 19 de noviembre de 1993, e instrumentalizó el ajuste fijado para las bases salariales para el ejercicio económico de 1994, en el "Considerando 3", textualmente indica: "3°.- Que mediante resolución DG-062-94, la Dirección General de Servicio Civil, crea el componente salarial denominado "Salario Escolar" para los servidores amparados al Régimen de Servicio Civil y que mediante resolución AP-34-94, la Autoridad Presupuestaria la hace extensiva a las instituciones y empresas públicas cubiertas bajo su ámbito."
- XV.-** Que en aras de garantizar seguridad jurídica y los derechos fundamentales a las personas servidoras públicas de las instituciones cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, se estima procedente clarificar algunas disposiciones respecto al Salario Escolar para las personas servidoras que prestan sus servicios para instituciones

o antes que no hayan pagado el salario escolar de conformidad con su política salarial, regulación interna y legislación vigente, de manera que, una vez que implementen la aplicación del salario escolar no se lesionen derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas de las personas servidoras.

XVI.- Que los numerales 1 y 3 de la Ley Acciones Afirmativas a favor de las personas afrodescendientes, N°10120 de 2 de febrero de 2022, declararon de interés nacional la elaboración, implementación y divulgación de acciones afirmativas en beneficio de las personas que integran el colectivo étnico afrodescendiente en Costa Rica y, en materia de empleo público, establece que las instituciones públicas están obligadas a destinar al menos un siete por ciento (7%) de los puestos de trabajo vacantes al año, para que sean ocupados por este grupo poblacional.

XVII.- Que, el inciso j) del artículo 15 de la Ley Marco de Empleo Público dispone que los procesos de reclutamiento y selección podrán contemplar criterios de territorialidad y origen étnico racial, de manera proporcional a los datos estadísticos oficiales definidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), correspondientes a la población afrodescendiente, por lo que resulta legalmente procedente emitir normas que regulen la aplicación de este supuesto.

XVIII.- Que, en cuanto a la disponibilidad, previo a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, el Poder Ejecutivo emitió el Reglamento denominado: “Reglamento de Reconocimiento de Disponibilidad de Funcionarios del Poder Ejecutivo”, Decreto Ejecutivo N°26393-MP de 7 de octubre de 1997. No obstante, de conformidad con sus artículos 2, 3, 9 y 10, dicho Reglamento es aplicable únicamente para el esquema de salario compuesto del Título I del Estatuto de Servicio Civil y para las instituciones descentralizadas, en las que la Autoridad Presupuestaria determine su posible aplicación.

XIX.- Que, en virtud de lo indicado en la consideración anterior, se hace necesario reformar el Reglamento de Reconocimiento de Disponibilidad de Funcionarios del Poder Ejecutivo, en aras de clarificar y establecer disposiciones uniformes y coherentes con el Sistema de Empleo Público integralmente, para la aplicación del factor de disponibilidad dispuesto en el inciso f) del artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público.

XX.- Que de conformidad con el artículo 12 bis del Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, Decreto Ejecutivo N°37045-MP-MEIC de 22 de febrero de 2012, se procedió a tramitar el Formulario de Evaluación Costo Beneficio en la Sección I denominada Control Previo de Mejora Regulatoria, siendo que él mismo dio resultado negativo y que la propuesta no contiene trámites ni requerimientos.

Por tanto:

DECRETAN:

Reforma al Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN de 28 de febrero de 2023 y al Reglamento de Reconocimiento de la Disponibilidad de Funcionarios del Poder Ejecutivo, Decreto Ejecutivo N° 26393-MP de 7 de octubre de 1997

Artículo 1º.- Refórmense los artículos 2, 3 párrafos tercero y cuarto , 5 inciso 22) y 43 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN de 28 de febrero de 2023, para que, en adelante, se lean de la siguiente manera:

“Artículo 2.- Implementación de la Ley Marco de Empleo Público. Todas las instituciones, entes, órganos y empresas públicas, en el ámbito de cobertura definido en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N°10159, deberán implementar dicha ley, de acuerdo con criterios técnicos, metodológicos, financieros y de recursos humanos, a partir de su entrada en vigor.

En forma análoga y supletoria las instituciones cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público, podrán aplicar el Estatuto de Servicio Civil, Ley No. 1581 y sus reformas, y sus Reglamentos, Decretos Ejecutivos No. 21 y No. 34971-MP; así como la normativa emitida por la Dirección General de Servicio Civil como Rector Técnico del Empleo Público costarricense, cuando existan vacíos normativos o situaciones no normadas en sus regulaciones en materia de las relaciones de empleo público o mixto”.

“Artículo 3.-

(...)

La Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado máximo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), especializado en materia de empleo público, brindará asesoría técnica y emitirá criterios técnicos y jurídicos tendientes a integrar y estandarizar la normativa, instrumentos, procesos y los principios que rigen la materia de empleo público en el marco del Sistema General de Empleo Público; así como el direccionamiento para las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581, conforme con las competencias establecidas en ese cuerpo normativo y normativa conexas.

Se excluyen de la rectoría de MIDEPLAN, dispuesta en este artículo, a los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva, y el Benemérito Cuerpo de Bomberos, por estar excluidos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, así como los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. No obstante, estas podrán aplicar las regulaciones contenidas en la Ley Marco de Empleo Público, el Estatuto de

Servicio Civil y sus Reglamentos de forma análoga y supletoria para suplir carencias normativas, dar completitud al ordenamiento jurídico y estandarizar la regulación y los procedimientos”.

“Artículo 5.- Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

(...)

22) Prohibición: Impedimento para el ejercicio liberal de la profesión derivado de una disposición legal expresa, el cual es requerido y no opcional para poder ejercer un determinado puesto”.

“Artículo 43.- Salario Escolar. En las instituciones en el ámbito de rectoría de MIDEPLAN se reconoce, como parte del salario, un pago diferido a cada persona de ocho punto treinta y tres por ciento (8.33%) mensual, el cual es acumulado por la Administración entre enero y diciembre de cada año y pagado de forma diferida en enero del año siguiente. Este porcentaje es denominado Salario Escolar y deberá considerarse como parte del Salario Global por tratarse de una parte del salario pagada de forma diferida y no un incentivo salarial, conforme la política de continuidad del Salario Escolar; dispuesto por la Fijación de los salarios mínimos para 1994. Decreto Ejecutivo N°23495-MTSS de 19 de noviembre de 1993, adicionado por Decreto Ejecutivo N° 23907-H de 21 de diciembre de 1994 y la normativa conexas. Las instituciones que entre el 1° de enero de 1994 y la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público no hubieran pagado el salario escolar de conformidad con su política salarial, regulación interna y legislación vigente, no podrán aplicar esta disposición para las relaciones de empleo cuyo esquema salarial no haya sido trasladado al esquema de columna salarial global regulada por la Ley Marco de Empleo Público y este reglamento.

Las instituciones, órganos y entes, dentro del ámbito de rectoría de Empleo Público, que entre el 1° de enero de 1994 y la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público no hubieran pagado el salario escolar por no haber estado contemplado o dispuesto en su política salarial, regulación interna o legislación vigente, deberán atender las siguientes reglas de transición:

- a) En ningún caso la aplicación del salario escolar podrá implicar una disminución del monto salarial mensual líquido, con respecto a lo que la clase de puesto percibía de previo a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, de este reglamento y del nuevo esquema de salario global, de acuerdo con estas disposiciones.*
- b) El monto diferido mensual, por concepto de salario escolar para estos casos, será el residuo o diferencia entre el salario global con el ocho punto treinta y tres por ciento (8.33%) mensual aplicado y el monto de salario global que efectivamente la persona debe percibir en aplicación del inciso anterior.*

c) *Para la aplicación de los artículos 36, 37 y 38 del presente reglamento, la comparación con el salario global de la clase de puesto correspondiente deberá realizarse utilizando el salario global que incorpora el pago diferido mensual por concepto de salario escolar, en virtud de que éste es parte del salario global.*

Las instituciones, órganos y entes excluidos de la rectoría de Empleo Público, podrán apegarse al pago diferido señalado en el presente artículo. ”

Artículo 2º.- Adiciónase el artículo 21 bis al Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, para que, en adelante, se lea de la siguiente manera:

“Artículo 21 bis.- Puestos vacantes para ocupación por personas afrodescendientes. *Las instituciones, los órganos y entes bajo la rectoría de MIDEPLAN deberán garantizar la selección de al menos un siete por ciento (7%) de los puestos que anualmente obtengan condición de vacante, para que en éstos sean nombradas personas afrodescendientes, siempre que exista oferta y registro de elegibles conformado por personas que hayan superado las pruebas técnicas selectivas, diseñadas para la comprobación de idoneidad. Dicha disposición queda supeditada a que las personas cumplan con la totalidad de requisitos reglamentarios, legales y constitucionales para acceder a esos puestos.*

Como mecanismo para el auto reconocimiento y operativización de la Ley de Acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes, N° 10120, las personas oferentes afrodescendientes deberán rendir una declaración jurada, respecto a su condición afrodescendiente, ante la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos u homólogas al momento de postularse para procesos concursales de nuevo ingreso o de carrera administrativa para puestos reservados; lo anterior so pena de las sanciones con las que la ley castiga el falso testimonio tanto en sede penal como Administrativa.

Esta medida se aplicará durante el plazo establecido en el ordinal 3 de la Ley Ley de Acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes”.

Artículo 3º.- Refórmense los artículos 2, 3, 9 y 10 del Reglamento de Reconocimiento de la Disponibilidad de Funcionarios del Poder Ejecutivo, Decreto Ejecutivo N° 26393-MP de 7 de octubre de 1997, para que, en adelante, se lean de la siguiente manera:

“Artículo 2º—*Para dichos efectos, se crea una compensación salarial que definirá el Órgano Técnico competente. Ésta tiene como propósito retribuir económicamente a personas servidoras que, por necesidad institucional, deben permanecer disponibles y prestar sus servicios en horas y días inhábiles.*

Asimismo, para el caso de las personas servidoras remuneradas con el esquema de salario global que están cubiertas por el ámbito de rectoría de Empleo Público del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, será aplicable el factor de disponibilidad estipulado en el inciso f) del artículo 31 de dicha Ley y no la compensación dispuesta en el párrafo anterior. Para la determinación de los casos en los que aplica la remuneración con salario global en condición de disponibilidad, se deberá aplicar lo dispuesto en el presente reglamento”.

“Artículo 3°—Este régimen resulta de aplicación para las personas servidoras cubiertas por el Título I del Estatuto de Servicio Civil o por la rectoría de Empleo Público del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica que son remuneradas con el esquema de salario global, de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público, Ley N°10.159, siempre que cumplen con las normas de los siguientes artículos, previa determinación del jerarca de la institución o superior autorizado.

Para estos efectos, no se podrá incorporar más del 5% del personal de la institución dentro del régimen de disponibilidad, salvo situaciones especiales o de excepción, que deberán ser justificadas por el jerarca de la institución y autorizadas por la Dirección General de Servicio Civil.

“Artículo 9°—La Dirección General de Servicio Civil procederá a emitir la reglamentación, resoluciones o normativa que considere necesaria, a fin de aplicar y regular el régimen de disponibilidad que se crea mediante el presente Reglamento, en cuanto a su aplicación para las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, misma que además deberá ser aplicada por las instituciones bajo la rectoría de Empleo Público del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica para la sujeción al régimen de disponibilidad y su consideración como parte del salario global en aplicación del factor de disponibilidad del inciso f) del artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159.

Asimismo, para el caso de instituciones, órganos y entes bajo el ámbito de rectoría de Empleo Público, que cuenten con su propia regulación por disposiciones de Ley o Reglamentarias en el marco de sus competencias legales, podrán seguir utilizando dicha normativa para la determinación de las personas servidoras que requieren sujetarse al régimen de disponibilidad y en consecuencia, ser remuneradas con un salario global que incorpore consideración del factor de disponibilidad del inciso f) del artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159 ”.

“Artículo 10.— La Autoridad Presupuestaria determinará la posible aplicación en el Sector Descentralizado, en cuanto al esquema de salario compuesto, así como las condiciones especiales que se requieran y compatibilidad con otros componentes de salario que ahí existan”.

Artículo 4º.- Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la Presidencia de la República, a los doce días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—La Ministra de Planificación Nacional y Política Económica a.i, Laura Fernández Delgado.—O.C.Nº 4600097564.—Solicitud Nº 31-2024.—(D44755 - IN2024910470).