

Nº 44199 MIDEPLAN

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Y LA MINISTRA DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA

Con fundamento en los artículos 140 incisos 3), 8) y 18) y 146 de la Constitución Política: los artículos 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 del 2 de mayo de 1978; el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley Nº 2166 del 9 de octubre de 1957 y los artículos 1, 2, 3, 13, 30 inciso d) y último párrafo, y 34 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley Nº 10.159 del 08 de marzo de 2022.

CONSIDERANDO

I. 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* ".

II. Que el artículo 5 inciso b) de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Nº 831 de 18 de setiembre de 2001, dispone que: "*La administración de los recursos financieros del sector público se orientará a los intereses generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficacia y eficiencia, con sometimiento a la ley*".

III. Que el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Nº 2166 de 9 de octubre de 1957, designó a la persona titular del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica:, como Rector de Empleo Público, para unificar y simplificar el empleo en el sector público y dotar de coherencia, orientándose hacia la eficacia y eficiencia administrativas según la planificación institucional, regional y nacional. Dentro de ese marco, le asignó el establecimiento, dirección, coordinación y asesoría de políticas generales, lineamientos y normativa administrativa, así como la emisión de lineamientos generales de evaluación del desempeño laboral según los resultados de la gestión pública; que surjan de la aplicación de las reformas y adiciones realizadas en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Nº 2166, por el Título III de la Ley de Fomento de las Finanzas Públicas, Nº 9635 de 3 de diciembre de 2018.

IV. Que la Procuraduría General de la República en Dictamen Nº C-208-2002 de 21 de agosto de 2002, al referirse a una rectoría dispuesta por Ley, sostuvo que " (. .) se le otorga una posición privilegiada y predominante con respecto a otros órganos del Estado en lo que al específico campo de su competencia atañe. De ahí que, entre sus específicas potestades, se encuentra la de coordinar con las instituciones públicas del Estado la ejecución de los objetivos de la Ley(..)". Y más adelante añadió: "*Puede afirmarse, entonces, que la definición otorgada (.. .) como órgano "rector" le reconoce un papel preponderante y exclusivo para el desarrollo de los principios, competencias y fines que se persiguen satisfacer con la promulgación de la Ley(..)*".

V. Que la Ley Marco de Empleo Público; N° 10.159 de 8 de marzo de 2022, tiene como objetivo regular las relaciones de empleo público, bajo normas y principios generales que rijan a toda la institucionalidad pública, salvaguardando la independencia de poderes, los distintos grados de autonomía y las particularidades interinstitucionales, en procura de satisfacer el interés público, de forma eficaz y eficiente.

VI. Que en virtud de la complejidad de determinar en forma técnica las columnas salariales de las diferentes familias de puestos de las entidades y órganos cubiertos por la Ley Marco de Empleo Público que sean instituciones autónomas, resulta oportuno y conveniente conferir una prórroga del plazo establecido por el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público para ese efecto, misma que será definida por el MIDEPLAN siempre y cuando las entidades autónomas cumplan con los requisitos establecidos y el Ministerio otorgue su aprobación.

VII. Que, de acuerdo con el inciso b) del artículo 4 de la Ley Marco de Empleo Público, el principio de carrera administrativa es un *"derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias"*, razón por la cual, independientemente de aspectos clasificatorios, este principio debe asegurarse en razón de un adecuado desarrollo de la carrera profesional y una remuneración razonable y proporcional a este.

VIII. Que el artículo 36 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023, que regula la Implementación del nuevo Esquema Salario Global y las reglas de transición no contempló en su inciso a) los movimientos del personal de personal interino a través de las figuras de ascenso, descenso u otras similares, por lo que se hace necesario incluirlo dentro de dicho inciso.

IX. Que de conformidad con los artículos 12 y 12 bis del Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, Decreto Ejecutivo N° 37045-MPMEIC del 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 el mismo dio resultado negativo y que la propuesta no contiene trámites ni requerimientos.

Por tanto,

DECRETAN:

REFORMA DEL ARTÍCULO 36 Y ADICIÓN DE UN TRANSITORIO VII AL

REGLAMENTO A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, DECRETO

EJECUTIVO N° 43952-PLAN DEL 28 DE FEBRERO DE 2023

Artículo 1. - Refórmese el artículo 36 del Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023, denominado "Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público" para que se lea de la siguiente manera:

"Artículo 36.- Implementación del nuevo Esquema Salario Global y regias de transición.

El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se regulan en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, o bien en puestos de alta jerarquía, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral.

Por su parte, para las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el cambio del esquema de salario compuesto a salario global, siguiendo las siguientes reglas de transición para cada supuesto:

a) Nuevos nombramientos o movimientos de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto: *En el caso de nuevos nombramientos o movimientos, en propiedad, interinos, de confianza o de alta jerarquía, de personal que actualmente labora para el sector público, o que haya salido del sector público sin que se rompiera su continuidad, devengando salario compuesto, se aplicarán las siguientes reglas:*

i. La persona trabajadora tendrá un cambio automático al salario global, en el caso de que el nuevo puesto sea en una clase de puesto o nomenclatura no equivalente a la precedente, cuando el salario global aplicable al nuevo puesto sea superior al salario total ordinario que devengaría la persona trabajadora en caso de aplicarse el salario compuesto en dicho nuevo puesto.

ii. En caso de que el salario global del nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que le correspondería, la persona será remunerada en el nuevo puesto con el esquema de salario compuesto.

b) Salario compuesto alcanza al salario global en virtud de la aplicación de aumentos anuales o por costo de vida: *Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando el salario global fijado para la clase de puesto o nomenclatura ocupada sea igualado o alcanzado por el salario compuesto bruto nominal de la persona.*

Bajo este supuesto, se entenderá que el salario compuesto iguala o alcanza al salario global cuando, siendo previamente más bajo, con la aplicación de cualquier incremento o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico vigente, se igualaría o superaría el monto del salario global, aspecto que deberá ser analizado mes a mes para realizar los cambios de esquema salarial correspondientes.

c) Salario global alcanza al salario compuesto, en virtud de la aplicación de reajustes salariales por costo de vida o redefinición salarial: *Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando el salario global asociado a la clasificación o nomenclatura del*

puesto ocupada por la persona, alcance al salario compuesto bruto nominal que la persona devenga".

TRANSITORIO ÚNICO. - En cuanto a las personas con nuevos nombramientos o movimientos a partir del 10 de marzo de 2023 a la fecha de entrada en vigor de la presente reforma, a solicitud de éstas ante las respectivas unidades de recursos humanos, se deberá revisar la correcta aplicación del artículo 36 en virtud de la presente reforma y aplicar las medidas administrativas correspondientes.

[Ficha artículo](#)

Artículo 2. -Adición de un Transitorio VII al Decreto Ejecutivo N ° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023, denominado "Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público" el cual dirá lo siguiente:

"Transitorio VII-Prórroga del plazo para la formulación de los salarios globales definitivos. Para los efectos del artículo 35 del presente Reglamento, las entidades autónomas contempladas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10.159, dentro de la rectoría del MIDEPLAN, que no cuentan con los instrumentos técnicos y metodológicos finalizados, necesarios para la formulación de salarios globales, podrán recibir una prórroga para la entrega de éstos.

Para tales efectos, deberán remitir la solicitud formal a MIDEPLAN, con la respectiva justificación técnica y un plan de trabajo que contenga el cronograma de actividades a desarrollar, todo lo cual será valorado por el MIDEPLAN para determinar la eventual aprobación de la prórroga.

Una vez analizada la solicitud con la información requerida, el MIDEPLAN determinará la pertinencia de otorgar el aval, así como el plazo de la prórroga que conferirá a la respectiva institución. Asimismo, una vez otorgada la prórroga, cuando esta proceda. El MIDEPLAN contará con un plazo de un mes para oficializar los salarios globales definitivos de estas instituciones".

[Ficha artículo](#)

Artículo 3. - Rige a partir de su publicación.

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

[Ficha artículo](#)

Fecha de generación: 18/7/2025 11:57:25