

03 de junio de 2021  
INAMU-PE-0374-2021

Señor  
**Edel Reales Noboa**  
Director a.í.  
Asamblea Legislativa

Asunto: Consulta institucional del texto actualizado sobre el **Expediente Legislativo N°21.336 “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”**

Estimado señor:

En atención al oficio AL-DSDI-OFI-0053-2021 de fecha 25 de mayo 2021, en el que se consulta el texto actualizado del Expediente Legislativo N°21.336 LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, nos permitimos exponer el criterio institucional solicitado:

En el mes de noviembre del recién pasado año 2020, mediante oficio INAMU-PE-0778-2020 de fecha 02 de noviembre 2020, emitimos nuestro criterio en relación con el texto dictaminado del expediente 21.336 Ley Marco de Empleo Público, en el que hicimos una serie de observaciones y propuestas, -a las cuales haremos referencia.

Mantenemos en términos generales nuestra posición esbozada en dicho criterio, en el reconocimiento de la necesidad de apoyar esfuerzos para contener el gasto público por un lado y lograr la igualdad de oportunidades laborales y salarial para igual trabajo, eliminando las brechas y diferencias existentes en ese sentido en puestos idénticos con funciones y jornadas idénticas, regulando el empleo público en procura de la eficiencia, pero también del bienestar de las personas funcionarias públicas.

En ese sentido, el texto actualizado presenta algunas normas, sobre las cuales se hizo observaciones y propuestas, que han sido consideradas como es el caso de los artículos 39, 40 y 41 en los que se regulan permisos con goce de salario para las personas funcionarias

*ARTÍCULO 41- Permiso de paternidad*

*Los padres que tuvieren un hijo biológico o en adopción, podrán gozar de un permiso de paternidad con goce de salario por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.*

*ARTÍCULO 42- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales*

*Se podrá extender hasta por dos meses calendario adicionales la licencia remunerada por maternidad, establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública cuando se presenten los siguientes casos:*

- a) Nacimiento prematuro previo a las 37 semanas de gestación.*
- b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa.*
- c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.*
- d) Partos múltiples.*

*Esta ampliación de la licencia de maternidad, para estos casos especiales, requiere del criterio de la persona profesional en medicina que atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo a su complejidad.*

Sin embargo, en el texto actualizado que nos presentan, se evidencia una repetición de las normas, generando confusión en cuanto a la inclusión o no de las observaciones y propuestas hechas al texto anterior por lo que recomendamos una revisión, no pudiendo apoyar una propuesta que no es clara en su contenido.

***ARTÍCULO 39- Permiso remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad***

*Se podrá otorgar un permiso remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un periodo máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.*

***ARTÍCULO 40- Permiso no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad***

*Se podrá otorgar un permiso no remunerado, hasta en un tercio de la jornada laboral, durante un periodo máximo de un año calendario, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad en situación de dependencia funcional o por razones de enfermedad terminal o accidente grave.*

**Entre estos dos artículos debe eliminarse el artículo 40**

En el caso del artículo 4 se repite en dos incisos diferentes el mismo texto:

**ARTÍCULO 4- Principios rectores**

Son principios rectores del empleo público:

- a)...
- b)...
- c)...
- d) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo para su designación.**

e) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo para su designación

#### En este artículo debe eliminarse el inciso e)

En el párrafo 2 y 3 del artículo 21: La inquietud es si deberíamos entender que el texto que prevalece y debe incluirse en el proyecto de ley es el párrafo segundo o el tercero:

#### ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido

(...)

Las entidades y órganos incluidos deberán aplicar planes remediales **pactados con la persona servidora pública, y con la asesoría de recursos humanos** que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.

Las entidades y órganos incluidos deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato

#### Consideramos que debe eliminarse el párrafo 3 y prevalece y debe incluirse en el proyecto de ley el párrafo 2 que establece que los planes remediales deben ser pactados con la persona servidora pública y con la asesoría de recursos humanos

En cuanto a las propuestas que no se incluyen se encuentra la redacción del inciso c) en el artículo 4:

#### “ARTÍCULO 4- Principios rectores

*Son principios rectores del empleo público:*

a)...

b)...

c) *Principio de equidad salarial: La remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables, y se respete el principio de igual función igual salario.”*

#### ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación

(...)

g) *Los servidores públicos podrán informar a la administración por medio de una declaración jurada, sobre su derecho a la **objeción de conciencia** cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.*

En relación al artículo 23, inciso g), expresamos nuestra preocupación, por cuanto este inciso posibilita que la persona funcionaria pública apele a la objeción de conciencia cuando considere que la obligatoriedad de asistir a programas de formación y capacitación vulnera sus convicciones religiosas, éticas y morales, tal y como queda expresado en la redacción de ese inciso.

Ello podría llevar a que el enfoque de Derechos Humanos de las Mujeres que, desde el estado y sus instituciones, favorece la igualdad entre hombres y mujeres, el respeto y la inclusión de todas las personas, se vea menoscabado, evitando que la persona funcionaria se capacite en temas en los que, como sociedad, hemos avanzado jurídica en reconocimiento de los derechos de poblaciones históricamente vulnerables.

**Mantenemos nuestra propuesta, que se ubicaba en texto anterior en el inciso c):**

c. Principio de igualdad salarial: La remuneración de las personas funcionarias se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, con respecto a los derechos de igualdad salarial entre mujeres y hombres, ya sea que trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes; procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables.

Sin embargo, debemos reconocer el apoyo en cuanto a las propuestas incluidas en este texto actualizado como son:

En el inciso b) de lo que en el texto anterior era el artículo 14, artículo 15 en el texto actualizado, que pasó de:

**ARTÍCULO 15-** *Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:*

a)...

b) *Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos”*

**A la siguiente redacción:**

**ARTÍCULO 15-** *Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:*

a)...

b) *Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine, en cualquiera de sus manifestaciones, a alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles.”*

En este mismo artículo **inciso g)** al cambiar el texto en requerir valoraciones médicas para complementar el proceso de selección, que pasó de:

**“g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán considerarse valoraciones médicas en las situaciones que resulten atinentes.”**

A la siguiente redacción:

**“g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. No podrán considerarse valoraciones médicas excepto en los casos de que exista criterio médico que demuestre su necesidad, la persona postulante lo acepte de manera voluntaria y sean únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.”**

Con ello se reduce la posibilidad de que se alegaran vicios de nulidad en los procesos por eventuales discriminaciones al establecer en el texto anterior la posibilidad de requerir valoraciones médicas para complementar el proceso de selección.

En otro orden, mantenemos nuestras observaciones en términos generales sobre la delegación que se hace en el Ministerio de Planificación, con un “proceso de unificación y uniformidad del empleo público, siendo que pretenden definir como ente central (rectoría) en la regulación de las relaciones laborales del empleo público al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).”<sup>1</sup>

Las inquietudes en torno a este tema, esbozadas en el criterio de cita, no se resuelve con la inclusión en el artículo 8, de la figura del Director General del Servicio Civil, quien queda sujeto a la rectoría y competencias de MIDEPLAN.

Por lo anterior, mantenemos e incluimos de forma parcial en esta consulta, el criterio en lo que no fue atendido y que señala:

*“02 de noviembre del 2020  
INAMU-PE-0778-2020*

*Señora  
Erika Ugalde Camacho  
Jefa de Area  
Comisiones Legislativas III  
Asamblea Legislativa*

*Asunto: Criterio 21.336*

*Estimada señora:*

*Reciba un cordial saludo de parte del Instituto Nacional de las Mujeres, (INAMU). En respuesta a su oficio, CG123-2020 de fecha 16 de noviembre de 2020, en el que se consulta el texto actualizado y dictaminado del Proyecto de Ley “LEY MARCO DE EMPLEO PUBLICO” en expediente N° 21.336, se emite el siguiente criterio institucional:  
(...)*

*Subsidiariamente, el proyecto pretende establecer una serie de “familias de puestos” que los cuales se van a converger para establecer un único sistema de remuneración salarial, el cual se regirá conforme a la agrupación que se determinará a partir de las responsabilidades y deberes de la persona funcionaria pública.*

---

<sup>1</sup> oficio INAMU-PE-0778-2020 de fecha 02 de noviembre 2020.

*A continuación, nos referiremos de forma general a los artículos del proyecto de ley sometido a consulta:*

*En los primeros artículos se plantea una serie de definiciones, relacionadas a los principios rectores del empleo público, de los cuales nos permitimos destacar y señalar el principio de Convención Colectiva, el cual es un derecho fundamental que se encuentra regulado en el artículo 62 de la Constitución Política.*

*Realizando un análisis detallado del proyecto de ley determinamos que este derecho fundamental se vacía completamente de contenido en cuanto se señala que esta eventual Ley se impondría sobre los derechos laborales otorgados y adquiridos dentro de las Convenciones Colectivas. Por ello, consideramos que el proyecto presenta graves roces constitucionales, pues irrespeta el derecho fundamental y constitucionalmente consagrado a la negociación colectiva de trabajo.*

INAMU-PE-0778-2020

Página 2 de 13

*Ahora bien, rescatamos de este nuevo modelo la forma de estructura del empleo público; que para ello se enmarca en uno de los subsistemas de empleo, rendimiento, compensación, desarrollo, organización y relaciones humanas y sociales, sin embargo, continúan existiendo una falta de claridad y comprensión sobre los subsistemas y el manejo que cada oficina de gestión humana al existir una dependencia total y absoluta de las instituciones o empresas estatales hacia MIDEPLAN.*

*En lo que corresponde a la rectoría otorgada a MIDEPLAN, en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635, sobre este particular nos parece importante señalar, que dos años después de la entrada en vigencia de la citada Ley; la falta de dirección por parte de MIDEPLAN para atender las necesidades de las diferentes instituciones ha sido evidente, lo cual desde el INAMU hemos logrado constatar dado las diversas consultas que se han planteado desde la Institución y que no han obtenido respuesta.*

*Es por ello, que nos preocupan las competencias que actualmente se estarían otorgando en esta ley a MIDEPLAN sobre la organización del Empleo Público, siendo que no cuenta con la plataforma necesaria para poder hacer frente a ello.*

*En este sentido, sobre el tema de empleo público, el artículo 191 y 192 de la Constitución Política señalan:*

*“ARTÍCULO 191.- Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración.”*

*“ARTÍCULO 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.”*

*Es decir, no podrían delegarse las competencias que se pretenden en el presente proyecto de ley si por orden constitucional están otorgadas al Servicio Civil. Es por ello, que consideramos que el Servicio Civil, es la institución que posee las herramientas necesarias para dar un abordaje integral al tema de Empleo Público y que cuenta con una amplia trayectoria, experiencia y dirección en el tema en concreto.*

*No omitimos manifestar que MIDEPLAN es una institución que se encuentra vinculada directamente con el Poder Ejecutivo, por ende la dirección de ésta tendrá un carácter político, lo cual supone que las relaciones de empleo público tendrán esta influencia, lo cual pone en peligro la independencia e imparcialidad en la toma de decisiones.*

*Es decir, que el tema de Empleo Público bajo este modelo será direccionado por el Poder Ejecutivo que impondrá su visión y su política de empleo, de recursos humanos y salarial a todas las personas funcionarias públicas, dentro de los cuales se encuentra los poderes Legislativo, el Judicial y entidades autónomas, las cuales gozan constitucionalmente de independencia.*

*Bajo esa misma línea de pensamiento, con el presente proyecto de ley se limitan las competencias que actualmente posee la Procuraduría General de la República, la Dirección General del Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, coartando los distintos niveles de autonomía y las funciones técnicas que poseen en cuanto a la materia de empleo público.*

*Es por ello, que consideramos que este proyecto de ley se contrapone con lo establecido en nuestra Constitución Política de 1949, y el espíritu de los Constituyentes fue claramente el de evitar la centralización del poder del Estado, estableciendo regímenes institucionales de autonomía.*

*Por otra parte, en el artículo 11 del proyecto de ley, se pretende crear una plataforma integrada de empleo público, que contribuiría al control y rendición de cuentas, para la integración y comparabilidad de la información, en este particular, la base de datos de este sistema actualmente es lo que la Dirección del Servicio Civil ha realizado y es parte de las funciones administrativas que realizan los departamentos de cada institución, por lo que nos parece que el sistema no vendría a contribuir sino a generar duplicidad de funciones y constituye una traba burocrática.*

*Valga señalar, que el Ejecutivo pretende unificar bajo un único paradigma de planificación a todas las instituciones del sector público sin considerar sus diferencias fundamentales en cuanto a su misión, su organización y su protección constitucional, lo cual solo es posible, si se desvirtúa la misión de cada una de estas instituciones y se parte de una visión única.*

*Comprendemos la importancia que tiene regular el gasto público y compartimos la necesidad de que se unifique el sistema de remuneraciones, por lo que recomendamos que las reformas que se pretenden introducir se reduzcan a este tema central. Concordamos con el fin de estandarizar y homologar los diferentes instrumentos jurídicos y esquemas de compensaciones salariales vigentes en la Administración Pública.*

*Por otro lado, sobre este mismo tema de salario global aplicado a todas las personas funcionarias, existe aún una interrogante a la que no se brinda solución, la cual consiste en la disparidad sobre los altos salarios que reciben algunas personas funcionarias en comparación con la función o labor que desarrollan otras personas, en el Estado como patrono único siendo que de acuerdo con lo que se propone continuarán recibiendo el mismo salario en aras de no causar afectación en el patrimonio de las personas.*

*Sin embargo, si el espíritu de la norma es generar un impacto en las finanzas públicas, proponemos se valoren ordenar la realización de procesos de lesividad para aquellos salarios desproporcionales, ello en aras garantizar un equilibrio fiscal razonable, y permita un ordenamiento de la materia de remuneraciones y un uso racional de los recursos públicos.*

*Artículo 11 – Plataforma Integrada de empleo público: se puede asumir que esta plataforma administrada por MIDEPLAN se va a instrumentalizar en el reglamento, no obstante, se debe clarificar si la misma se debe aplicar de manera obligatoria para gestionar todos los nombramientos de personal que surjan, tanto a plazo indefinido como para los referidos a suplencias por incapacidades, permisos, licencias y otras eventualidades.*

*Artículo 12 – Régimen de empleo público: en términos de clasificación y valoración de los cargos, nos surgen algunas interrogantes ¿qué va a contener cada una de las familias de puestos?, ¿quién va a ser la instancia técnica encargada de realizar los estudios técnicos que fundamenten la estructura? y ¿cuáles son los criterios que se van a considerar para la homologación de cargos similares de diferentes instituciones?*

*Proceso general de organización del trabajo: desde la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas se le otorgaron potestades a MIDEPLAN, como ente rector en materia de empleo público, que a la fecha no ha podido asumir de manera eficiente. Esto se evidencia por la ausencia absoluta de lineamientos específicos para cumplir con lo estipulado en dicha ley, lo cual ha generado vacíos normativos enormes y ha promovido que cada institución interprete la ley de manera independiente.*

*Adicionalmente, no se visualiza cual será el rol de la Dirección General de Servicio Civil si MIDEPLAN asume una rectoría absoluta en esta materia.*

*Artículo 13 - Del reclutamiento y selección. El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas nuevas se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual MIDEPLAN emitirá lineamientos generales en apego a la Ley General de la Administración Pública. Aquí es importante destacar que, por principio de legalidad, todas las contrataciones se deben realizar a partir de la idoneidad comprobada, por lo tanto, lo indicado en este artículo podría referirse más bien a los mecanismos de comprobación de la idoneidad y eso implica toda la instrumentalización que se debería aplicar para esos efectos, incluyendo herramientas para la valoración de conocimientos, competencias y aspectos psicológicos y psicométricos, lo cual podría resultar complejo en exceso si lo que se pretende es estandarizar prácticas de instituciones que por su naturaleza, servicios y perfiles requeridos son heterogéneas.*

*(...)*

*Artículo 16 - Personal de la Alta Dirección Pública: no se establece cuáles son los cargos que conforman la “alta dirección” y por lo tanto no se incluye cual va a ser el tratamiento aplicable para los casos de personas funcionarias que estén ocupando actualmente cargos de dirección o jefaturas de alto nivel en condición de propiedad, ni tampoco se establece cómo se promoverá la transición de los casos que ocupan actualmente cargos similares bajo la modalidad de interinazgo.*

*Artículo 18 - Movilidad en el empleo público: se debe clarificar los alcances del interés público y el arraigo de las personas servidoras públicas, por cuanto en esta redacción ambos términos no resultarían excluyentes y se les podría dar diferentes interpretaciones, privilegiando una sobre la otra. Por ejemplo, una variable a considerar es el tema del domicilio o lugar de residencia permanente de las personas funcionarias.*

*Artículo 19.- Cese del Empleo Público, inciso f): a pesar de que existe norma vigente, se debe clarificar, desde la rectoría, el procedimiento que se debe seguir para ejecutar alguna de las posibilidades contempladas en este inciso, así como los términos de las eventuales indemnizaciones.*

*Artículo 21 - Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación: partiendo de la relevancia y las implicaciones que la temática del desarrollo tiene para las personas funcionarias públicas, es importante dejar explícito cuál es el porcentaje de inversión, en términos económicos, del presupuesto*



*anual asignado a cada una de las instituciones para efectos de poder desarrollar de forma efectiva lo consignado en la ley, por cuanto si no existe presupuesto disponible para impulsar el desarrollo resulta complejo poder atender todo lo consignado en este apartado.*

*Esta observación aplica también para el artículo 22, por cuanto se establece una oferta diferenciada para la alta dirección.*

#### *ARTÍCULO 42- Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil*

*Las relaciones de empleo público ya previstas por el Estatuto de Servicio Civil, en razón de las especialidades de determinadas personas servidoras públicas, en virtud de sus competencias o formación académica profesional, así como por la especificidad de los servicios o actividades artísticas que desempeñan, seguirán siendo reconocidas por la Dirección General de Servicio Civil.*

*Observaciones: Consideramos que se debe aclarar que se aplica tanto para los servidores actuales como para los funcionarios nuevos porque podría violentar el principio de igualdad.*

#### *Reformas y Derogaciones a Disposiciones Legales*

#### *ARTÍCULO 43- Reformas*

*En cuanto a las reformas a algunas disposiciones normativas y las disposiciones transitorias:*

*Sobre la reforma propuesta del artículo 14 inciso a) y 43 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.°1581, de 30 de mayo de 1953, que a la letra indica:*

*“Artículo 14- Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil, conocer:*

*a) En segunda instancia de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento sumario administrativo de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.”*

*Observaciones: No existe claridad sobre si esta instancia será la que dé por agotada la vía administrativa en casos de despido.*

*“Artículo 43- Las personas servidoras públicas solo podrán ser removidas de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 y 369 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, previo procedimiento especial administrativo que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.*

*La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los reglamentos interiores de trabajo.*

*Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:*

a) *En cada ministerio se aplicará un procedimiento administrativo ordinario, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. Contra la resolución emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria.*

b) *Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria. Como garantía del debido proceso el/la ministro(a), remitirá enalzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones*

c) *Si solo se interpuso recurso de revocatoria ante el/la ministro(a), la persona servidora pública tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de que reciba la notificación de la resolución del recurso de revocatoria, para interponer ante Tribunal de Servicio Civil el recurso de apelación junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo.*

*Si el Tribunal lo estima necesario, podrá recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso.*

d) *Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, la persona servidora pública no hubiere presentado recurso de apelación o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedida en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificada por el/la ministro(a) de la resolución de revocatoria o haber estado impedida por justa causa para oponerse. La resolución que adopte el Tribunal de Servicio Civil en alzada, es vinculante para el/la ministro(a), quien deberá, cuando así corresponda, emitir formalmente el acuerdo correspondiente de despido en ejercicio de sus competencias constitucionales.*

e) *Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona funcionaria pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el (la) ministro(a) podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado(a) o persona funcionaria pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia en firme con pena privativa de libertad”.*

*Observaciones: No se indica si es con la instancia del Tribunal del Servicio Civil que se dará por agotada la vía administrativa. En cuanto al inciso e) con la redacción que tiene se podría violentar el principio de Defensa y Debido proceso, por cuanto pareciera que se le sancionará de previo con la suspensión del salario.*

*“TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos*

*El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y el Ministerio de Hacienda coordinarán, de conformidad con sus competencias y rectorías, con el fin de ajustar los sistemas de pago automatizados Integra I e Integra II, para aplicar las disposiciones salariales establecidas en la presente ley. Las demás entidades y órganos incluidos en el artículo 2° de la presente ley, también deberán de ajustar sus sistemas automatizados de pagos, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.”*

*Observaciones: Debería establecerse para el caso de las dependencias públicas la posibilidad de que los sistemas automatizados de pago se realicen en un plazo de seis a ocho meses, en razón de que los programas utilizados para efectuar los pagos de algunas instituciones son más ágiles y otras más lentas. Así no hay un rezago sobre ese aspecto en las instituciones públicas.*

*“TRANSITORIO III- Procedimientos administrativos*

*Los procedimientos administrativos y las gestiones de despido iniciados, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, continuarán su trámite, de conformidad con las reglas que se encontraban vigentes.”*

*Observaciones: Debe indicarse en vez de la frase “reglas que se encontraban vigentes” “la normativa que se encontraba vigente.*

*(...)*

*De esta manera dejamos rendido el criterio institucional solicitado, quedando en la mejor disposición de brindar aclaración o consulta sobre el mismo.*

*Cordialmente,*

*Patricia Mora Castellanos  
Presidenta Ejecutiva*

*PMC/ADA*

*c. Sra. Odette Brenes, Jefa de la Unidad de Asesoría Legal*

*Sra. Eugenia Salazar, Coordinadora Departamento de Condición Jurídica archivo <sup>2</sup>*

Brindamos apoyo a las propuestas anteriores incorporadas en esta propuesta, a la vez que rendimos criterio y reiteramos sobre las observaciones en cuanto a normas repetidas que se contradicen contradicen y con relación a las inquietudes que presentamos en lo que referido a las competencias de MIDEPLAN como rectoría en el sistema de Empleo Público.

Dejamos de esta manera rendido el criterio solicitado en la consulta.

Cordialmente,

Marcela Guerrero Campos  
Presidenta Ejecutiva

MGC/mgv

C. Sra. Margarita Gomez Valerín, Coordinadora Departamento de Condición Jurídica

---

<sup>2</sup> oficio INAMU-PE-0778-2020 de fecha 02 de noviembre 2020 en lo conducente.