



DIRECCIÓN GENERAL  
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO  
DE COSTA RICA



# Revista Jurisprudencia

---

*Área de Asesoría Jurídica*



**REVISTA DE JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA**

Número 46 | I Semestre Enero del 2024 a Junio del 2024

**ASESORÍA JURÍDICA**

**Directora:**

Licda. Irma Velásquez Yánez

**Profesionales:**

Licda. Alejandra Barrantes Monge

Licda. Jaklin Urbina Álvarez

Licda. Jennifer Ruiz Salazar

Licda. Karol Ramírez Brenes

Licda. Marilyn Sánchez Garro

Licda. Rocío Caravaca Vargas

Lic. Josué Corrales Durán

Lic. Cristian Soto Arias

Lic. Alejandro Vargas Cerdas

**Personal de Apoyo:**

Sra. Mariana Rodríguez Valverde. Secretaria

Sr. Jorge Vargas Quirós. Notificador

Levantado de Texto: Jaklin Urbina Álvarez



## ÍNDICE

	PÁGINA
Índice.....	3
Presentación.....	5
<b>Criterios</b>	<b>7</b>
<b>Jurídicos.....</b>	<b>8</b>
• <b>AJ-OF-34-2024</b> Corrección de error material del oficio N° AJ-OF-676-2023.....	8
• <b>AJ-OF-39-2024</b> Consulta sobre el alcance del artículo 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 10159.....	9
• <b>AJ-OF-85-2024</b> Consulta sobre deducciones salariales que soportan los servidores de dicho Ministerio, rebajos realizados por la Caja de ANDE.....	14
• <b>AJ-OF-97-2024</b> Criterio legal sobre las vacaciones colectivas del Instituto Nacional de Aprendizaje.....	16
• <b>AJ-OF-107-2024</b> Aplicación del Transitorio IX, sobre la obtención de la propiedad de las personas servidoras interinas.....	19
• <b>AJ-OF-112-2024</b> Discrepancias entre Reglamentos Internos de Trabajo y Ley Marco de Empleo Público N° 10159.....	25
• <b>AJ-OF-117-2024</b> Revaloración salarial de ciencias médicas y exclusión de profesionales en microbiología de la Ley Marco de Empleo Público N° 10159.....	28
• <b>AJ-OF-118-2024</b> Traslado de puesto y pago de prohibición.....	33
• <b>AJ-OF-119-2024</b> Traslado de salario compuesto a salario global.....	37
• <b>AJ-OF-122-2024</b> Aplicación del Transitorio IX, en aquellas personas servidoras propietarias que se encuentran nombradas en puestos, donde están sustituyendo al titular.....	40
• <b>AJ-OF-129-2024</b> Inadmisible. Solicitud de criterio respecto a la procedencia del pago de los 22.88 días pendientes por motivo de vacaciones no disfrutadas.....	44
• <b>AJ-OF-144-2024</b> Consulta sobre permiso sin goce de sueldo.....	49
• <b>AJ-OF-151-2024</b> Alcances del artículo 20 del Reglamento de Servicio Civil.....	52
• <b>AJ-OF-158-2024</b> Procedencia de nombramiento interino con plazo Inadmisible.....	54



- **AJ-OF-159-2024** Alcances del artículo 140 del Código Municipal..... 57
- **AJ-OF-177-2024** Subsidios por enfermedad..... 59
- **AJ-OF-184-2024** Otorgamiento de vacaciones colectivas..... 62
- **AJ-OF-192-2024** Otorgamiento de permiso sin goce de salario y la posibilidad de ejercer la profesión de abogada en ese periodo..... 66
- **AJ-OF-195-2024** Cálculo de liquidación total y definitiva por invalidez. Inadmisible..... 70
- **AJ-OF-201-2024** Periodo de prueba en nombramientos realizados con el transitorio IX Ley Marco de Empleo Público..... 72
- **AJ-OF-205-2024** Implementación del salario global en casos de ascensos..... 75
- **AJ-OF-223-2024** Criterio sobre los no ascensos por situación presupuestaria..... 80
- **AJ-OF-226-2024** Solicitud de criterio jurídico respecto a la negativa de traslado a salario global..... 82
- **AJ-OF-228-2024** Consulta referente a la aplicación del salario global..... 85
- **AJ-OF-237-2024** Consulta referente al salario global y servicios profesionales..... 90
- **AJ-OF-251-2024** Consulta funciones Profesional de Servicio Civil 3..... 94
- **AJ-OF-267-2024** Existencia de limitante y plazo, ante solicitud de permiso sin goce de salario para trabajar en la CCSS, por persona funcionaria pública del CEN-CINAI, que cuenta con contrato de dedicación exclusiva..... 95
- **AJ-OF-269-2024** Consulta sobre traslado a salario global..... 99
- **AJ-OF-270-2024** Consulta sobre la vigencia del artículo 47 Estatuto de Servicio Civil..... 104
- Jurisprudencia de la Sala Constitucional** Recursos de Amparo fallados en el Primer Semestre del año dos mil veinticuatro..... 107



DIRECCIÓN GENERAL  
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

**Revista Jurisprudencia** *Área de Asesoría Jurídica*

N° 46 | I SEMESTRE Enero del 2024 a Junio del 2024

# Presentación



## PRESENTACIÓN

El documento que damos a conocer como Jurisprudencia Administrativa, es la recopilación de los criterios jurídicos emitidos por esta Asesoría Jurídica durante el primer semestre del 2020, los cuales ponemos a disposición de las instituciones administrativas que lo requieran, con el fin de que les coadyuve en las necesidades de la aplicación de la normativa del Régimen del Servicio Civil para la toma de sus decisiones.

Licda. Irma Velásquez Yáñez  
**DIRECTORA DE LA ASESORÍA JURÍDICA**



DIRECCIÓN GENERAL  
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

Revista Jurisprudencia *Área de Asesoría Jurídica*

N° 46 | I SEMESTRE Enero del 2024 a Junio del 2024

# Criterios Jurídicos



23 de enero de 2024  
AJ-OF-34-2024

ASUNTO: Corrección de error material.

El pasado 13 de diciembre de 2023, se emitió en esta Asesoría Jurídica el oficio N° **AJ-OF-676-2023**. El día de hoy se ha verificado que el mismo contiene un error material y por ello, se procede a corregirlo de conformidad con lo regulado en el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, que establece: “*en cualquier tiempo podrá la Administración rectificar los errores materiales o de hecho y los aritméticos*” y por encontrarse un error en la consignación de datos del oficio antes mencionado, puntualmente en **la fecha de emisión**, se debe modificar el oficio N° **AJ-OF-676-2023**; para que, se lea correctamente de la siguiente manera: “**13 de diciembre de 2023**” En todo lo demás, se mantiene incólume el oficio N° **AJ-OF-676-2023**.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Alejandra Barrantes Monge  
**ABOGADA**



25 de enero de 2024.  
AJ-OF-39-2024

Señor  
Andrey Arrieta Méndez

**ASUNTO:** Alcance del artículo 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 10159.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Con la aprobación de la Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta realizada vía correo electrónico el 24 de enero de 2024, que en lo conducente señala:

*“(...) podrían brindarme información sobre el alcance del artículo 37 del reglamento Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 10159.*

*Artículo 37.- Supuestos de inaplicación del salario global. El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:*

*a) Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, una persona que perciba su remuneración con base en esquema de salario compuesto se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad, por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.*

**Mismo Caso:** *A un funcionario en propiedad (Puesto tipo A) con salario compuesto se le asciende interinamente (Puesto tipo B), posterior a la publicación de la ley. Luego de un periodo de trabajo en la plaza en ascenso, el funcionario es trasladado (descenso) a una plaza que no es de su propiedad de forma interina (Puesto tipo A), pero del mismo tipo que el puesto en propiedad original.*

*Consulta: ¿El funcionario puede mantenerse en el régimen de salario global al realizar el descenso, dado que no está asignado en su plaza en propiedad y/o titular? Consideración sobre el artículo 37 del reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 10159.*

*La consulta porque en la ley se indica “en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad”. En este caso no fue nombrado en la plaza en propiedad (Puesto tipo A), sino en otra plaza de forma interina (Puesto tipo A)?”.*



Sobre el particular, es **conveniente indicar que legalmente**, las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, sobre el Nivel Asesor, en el inciso a), señala:

*“...a) Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera...”. (El subrayado no corresponde al original)*

De la normativa citada, se logra determinar que existen tres requisitos mínimos de admisibilidad de las consultas, a saber:

- a) Que la consulta sea interpuesta por una institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil,
- b) Que se aporte criterio jurídico del área legal de la institución consultante,
- c) Que las preguntas sean planteadas de forma clara, precisa y versen sobre temas jurídicos en general, lo cual implica que no se cuestione:
  1. Un caso concreto que esté pendiente o deba ser resuelto por la Administración,
  2. Que no se trate de un asunto sobre el cual ya se emitió un acto administrativo o una decisión concreta.
  3. Que no involucre una materia que es competencia de otra dependencia, y
  4. Que no pretenda la revisión de informes o criterios legales, ni que corresponda a un asunto judicial en trámite.

Dicha normativa establece que las consultas que se dirigen a esta Asesoría Jurídica deben plantearse en términos generales y abstractos, **sin referirse a un caso concreto y/o a la situación particular de una persona funcionaria determinada ni a una solicitud concreta pendiente de resolver por la Administración Activa**, pues con ello, no solo excedería el marco jurídico de sus competencias, sino que, suplantaría las potestades propias de la Administración Activa.

Así las cosas, una vez vista y analizada la consulta planteada a esta Asesoría Jurídica, resulta conveniente indicar que, el actuar de la Administración Pública debe ajustarse al principio de legalidad, es decir, todo acto de esta Dependencia debe hacerse acatando lo establecido por el ordenamiento jurídico, tal como lo estipula el artículo 11 de la Constitución Política que conceptualiza dicho principio, el cual además se encuentra desarrollado en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública, que es la normativa legal que orienta toda la actuación administrativa o sea, en última instancia, lo que se conoce como el principio de juridicidad de la



Administración. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del órgano superior jerárquico de alguna institución perteneciente al Régimen de Servicio Civil, dado que la descripción de este es un asunto de resorte interno.

Lo anterior con fundamento en los numerales 1) y 2) incisos a), d), e) y j) del artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública, que señalan:

*“Artículo 28.-*

*1. El Ministro será el órgano jerárquico superior del respectivo Ministerio.*

*2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:*

*a) Dirigir y coordinar todos los servicios del Ministerio;*

*...*

*d) Agotar la vía administrativa, resolviendo recursos pertinentes, salvo ley que desconcentre dicha potestad;*

*e) Resolver las contiendas que surjan entre los funcionarios u organismos de su Ministerio;*

*...*

*j) Las demás facultades que les atribuyan las leyes.”*

No obstante, lo citado, conviene indicarle que, a manera de colaboración y de información, pero sin realizar ninguna valoración sobre la situación comentada en su consulta, se le informa la normativa que regula la materia sobre la implementación del salario único, según lo estipulado en el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 10159, en su artículo 36 y Transitorio Único, los cuales disponen lo siguiente:

**“Artículo 37.- Supuestos de inaplicación del salario global.** El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:

- a) **Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, una persona que perciba su remuneración con base en esquema de salario compuesto se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad, por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.**
- b) En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:
  - i. Un reingreso al servicio público mediando continuidad laboral, siempre que el nombramiento con el cual se da el reingreso sea en un puesto con la misma clasificación o con clasificación



distinta pero homóloga, equivalente o inclusive de nivel inferior a la que ostentaba en el nombramiento precedente al reingreso. (Así reformado el sub inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)

**ii. Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuta, u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto.**

En ambos supuestos no se podrá aplicar de forma automática el salario global, sino que se deberán aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

- c) A quienes al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario compuesto bruto que sea menor al salario global inherente a la clasificación de su puesto.

A las personas que estén en esta situación se les respetará el pago de salario total ordinario y se le efectuarán ajustes por anualidades o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los complementos inherentes, hasta que el salario compuesto bruto respectivo alcance al salario global respectivo en los términos reglados en el artículo anterior de este reglamento.

- d) A quienes de previo a entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario en esquema compuesto que sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

A las personas que estén en esta situación, se les respetará el pago de salario total ordinario, pero no se les efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base ni en los complementos inherentes o su composición, hasta que el salario global alcance al salario compuesto bruto que devenga la persona, debiendo hacerse efectivo el traslado al régimen de salario global en los términos del artículo anterior del presente reglamento.

Análoga condición se deberá asumir cuando respecto a una persona, estén pendientes de materializarse ajustes salariales individuales o generales, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, que se hubiesen consolidado desde antes de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese régimen entrara en vigor, conforme con la normativa que estuviese vigente en ese momento y esté pendiente la resolución por parte de la Administración. Lo anterior, siempre que el ajuste individual o general, derive para la persona, en un monto de salario total, bruto y ordinario, mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.



De la literalidad del canon 37 de ese reglamento, sin lugar a duda se desprende que, una vez entrada en vigor del nuevo régimen de salario global, cuando la Administración realice un movimiento de personal siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto, sin excepción no debe aplicarse el nuevo régimen de salario global al servidor.

Por lo tanto, le corresponde a la Administración Activa valorar cada caso en concreto y analizar la totalidad de supuestos para la correcta aplicación del numeral 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, al ser la Administración quien cuenta con los insumos necesarios tales como el expediente personal de cada funcionario, de conformidad con lo estipulado en el artículo 25 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil.

Sin otro particular a tratar y quedando a la espera de haber respondido a sus consultas, se despide.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Alejandra Barrantes Monge  
**ABOGADA**



16 de febrero de 2024

**AJ-OF-85-2024**

Señor  
Jose M. Gómez Cordero  
Secretario Administración  
**Escuela Mariano Cortés Cortés**  
**Ministerio de Educación Pública**

**ASUNTO: Ref: RE: A consulta Obligación Caja de Ande**

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Siguiendo instrucciones superiores del Despacho de esta Dirección General, se atiende el correo electrónico enviado el 25 de enero del 2024, sobre la consulta realizada con respecto a deducciones salariales que soportan los servidores de dicho Ministerio, rebajos realizados por la Caja de ANDE (Caja de Préstamos y Descuentos de la Asociación Nacional de Educadores) creada por la ley N°12 del 13 de octubre de 1944 y por la "Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional", Ley N°181 del 18 de agosto de 1944, Título II y sus reformas.

La consulta formulada en lo literal es la siguiente:

*"Como usted sabe los funcionarios del MEP estamos obligados a pertenecer a Caja de Ande y Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional, a pesar de que las justificaciones legales sucedieron en un antiquísimo código de educación el cual ya no responde a la realidad económica social ni política; soy seguidor y apoyo totalmente su gestión así como la del señor presidente de la república, es por esto que apelo a su buen juicio para que mediante su oficina se gestione una nueva decisión de todos los empleados del MEP a fin que se determine el precedente de que sigamos perteneciendo a estas asociaciones*

*Actualmente las leyes laborales, la ley de empleo público y ley de usura así como la promotora de la competencia y el comercio, filosofía y bandera del partido político que usted representa, hacen que deducir el salario de alguien solo porque esta en el MEP sin decisión del propio empleado, trastorna la naturaleza de la ley de empleo público que pretende que todos ganemos lo mismo en igualdad de condiciones, aunado al hecho de que la ley de usura genera que muchos que estamos en los estratos más bajos del escalafón salarial, no tengamos acceso a los servicios para los cuales se creó Caja de Ande, además estamos en libre competencia si mi decisión es tener una póliza de vida, debería tener el poder y decisión de escoger con cual empresa se me ofrecen mejores condiciones; no menos importante es el hecho de que por ejemplo una persona que gana 400 mil colones (conserje guarda) deba ver cercenado su salario en casi un 10% por las interpretaciones que se hacen en las deducciones del salario de los trabajadores.*



*No esta de mas recordarle que Caja de Ande y Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional, son monopolios legales injustos que ya no responden a las realidades del contexto acutal, ademas estan colocando a los empleados del MEP en condiciones distintas con respecto a sus pares en los demas ministerios; por ultimo recuerde quienes son Caja de Ande y SSVMN; son los sindicatos que tanto daño han causado a la economia y estabilidad socio política del pais.*

*Por otra parte recientemente Caja de Ande por su mala administracion perdio muchisimo dinero, sin contar los salarios exagerados que tienen sus gerentes y Junta Directivas, así como privilegios odiosos típicos de los socialistas de Caviar de nuestro pais. En las redes sociales de algunos grupos de funcionarios del MEP crece exponencialmente el malestar con estas dos odiosas deducciones de nuestro salario.*

*Por esto le solicito vehementemente se gestione desde su despacho la reunion de accionistas de caja de ande y SSVMN por medios virtuales, pues ellos mismo no lo harán, para que se decida el futuro de estas dos deducciones odiosas; asimismo le insto elevar este tema a consejo de gobierno para que analice las implicaciones que puede tener..”(la cursiva es propia).*

Sobre el particular, es de relevancia informarle que la misma hace referencia a asuntos o conflictos entre sujetos de derecho privado, como lo son la Caja de ANDE y la “Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional” con sus afiliados o agremiados; y siendo de esta manera el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) no es el competente en hacer, conocer o bien, hacer referencia a algún caso o situación particular que se presente entre dichos gremios y sus miembros.

Como se indicó anteriormente, ambos institutos fueron creados por ley, de manera tal que, cualquier solicitud de modificación o reforma únicamente procedería realizarla ante la misma administración de dichas entidades o por medio de nuestros legisladores, llámese Asamblea Legislativa.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Rocío Caravaca Vargas

**ABOGADA**

CC: Despacho de MIDEPLAN  
Despacho DGSC



28 de febrero de 2024

**AJ-OF-97-2024**

**Señor**

Sandra L. Rodríguez Hidalgo  
Jefatura, Unidad de Recurso Humanos.  
**Instituto Nacional de Aprendizaje**

**Asunto:** “Solicitud de criterio legal sobre las vacaciones colectivas del Instituto Nacional de Aprendizaje.”

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 21 de febrero del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

*“(...) se solicita muy respetuosamente criterio a su representada, con el fin de poder determinar la correcta aplicación de este tipo de vacaciones en términos legales, a la luz de lo indicado en el Artículo 38 de la Ley Marco de Empleo Público N°10159 de fecha 8 de marzo de 2022 del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, mismo que versa y establece un período máximo anual de 20 días de vacaciones para las personas servidoras públicas. Puesto que, a la fecha en el INA existen casos de personas funcionarias con distintas situaciones al momento de la entrada en vigor de esta Ley, existen también casos de personas que han hecho su ingreso a la institución y/o han disfrutado de estas vacaciones posterior a la fecha de la puesta en vigencia de la ley precitada.” (La cursiva es propia).*

Resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta contrario la emisión de consulta alguna que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos personales o de resorte interno, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa que corresponda.

A manera de ilustración se transcribirán los artículos 38 de la Ley Marco de Empleo Público N°10159 en adelante “LMEP”, artículo 28 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil (RESC) - Decreto Ejecutivo N°21, y el artículo 97 del Reglamento

Autónomo del Instituto Nacional de Aprendizaje Reglamento Autónomo del INA del 24 de enero del 2022, en adelante “INA”, que en lo que interesa indican:

Ley Marco de Empleo Público N°10159:

**“ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones. El período máximo anual de vacaciones que podrán disfrutar las personas servidoras públicas, dentro del ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 de esta ley, será de veinte días hábiles y no se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones, sin perjuicio de derechos adquiridos...”**

Reglamento del Estatuto del Servicio Civil:



**Artículo 28.-** *Todo servidor regular disfrutará de una vacación anual de acuerdo con el tiempo servido, en la forma siguiente:*

*a. Si ha trabajado durante un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozará de quince días hábiles de vacaciones;*

*b. Si ha prestado servicios durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozará de veinte días hábiles de vacaciones; y*

*c. Si ha trabajado durante un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, gozará de un mes de vacaciones. (El subrayado y cursiva es propio).*

Reglamento Autónomo del Instituto Nacional de Aprendizaje:

**Artículo 97.-** *Derecho de vacaciones anuales: Las personas servidoras tendrán el siguiente derecho de vacaciones:*

- a) De 15 días hábiles, si han prestado servicios durante 50 semanas.*
- b) De 20 días hábiles, si han prestado servicios durante no menos de 6 años.*
- c) De 26 días hábiles, si han prestado servicios durante no menos de 11 años.*
- d) De 30 días hábiles, si han prestado servicios durante no menos de 16 años.*

*Las personas docentes, después del primer año de labores, disfrutará adicionalmente de 13 días de vacaciones distribuidos obligatoriamente así:*

- a) 3 días en Semana Santa*
- b) 5 días en el mes de julio, y*
- c) 5 días en el mes de diciembre (La cursiva y subrayado es propio).*

Ahora bien, habiendo analizado las normas antes citadas, resulta de relevancia aclarar varios aspectos, con el fin de atender la consulta planteada.

La Ley Marco de Empleo Público (LMEP) entró a regir a partir del 9 de marzo del año 2022, estableciendo en su artículo 38 un tope máximo de 20 días de vacaciones, aplicando este límite para los servidores nuevos, es decir, los que empezaron a laborar en el servicio público posterior a la promulgación de dicha Ley. Así mismo, en el transitorio VIII de la misma ley, se aclara, que los funcionarios que poseían, -previo a la entrada en vigencia de la LMEP- el derecho de goce de vacaciones superior a los 20 días mencionados, conservarán esta condición o derecho, con la advertencia de que la cantidad de días de vacaciones no podrá ser aumentada.

Sobre la misma línea, en el artículo 13 incisos d) y e) de la LMEP se contempla que existirá un único régimen general de empleo público el cual estará conformado por familias de puestos, entre estos los de las personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, Ley N°1581, en el Título II y el Título IV, y las personas docentes y académicas de la educación técnica; en otras palabras, aclara que las “personas docentes” a las que se hace referencia son concretamente del sector docente, del Título II y el Título IV del Estatuto mencionado.

Nótese lo que se indica en el artículo 54 del Estatuto del Servicio Civil, Título II:



**“Artículo 54.- Se consideran comprendidos en la Carrera Docente los siguientes servidores del Ministerio de Educación Pública: quienes impartan lecciones, realicen funciones técnicas propias de la docencia o sirvan en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título o certificado que acredite para ejercer la función docente de acuerdo con el Manual Descriptivo de Puestos.”** (La cursiva, negrita y subrayado es propio).

Como puede observarse, la norma es precisa al indicar que serán comprendidos en el Título II de la Carrera Docente, los servidores del Ministerio de Educación Pública en los supuestos que de esta regulación se desprenden.

Continuando con el tema de las vacaciones, en cuanto a los servidores bajo el régimen de méritos, este derecho encuentra sustento en el artículo 28 del RESC, mismo que establece taxativamente cómo deberá ser disfrutado el descanso anual obligatorio proporcionalmente de conformidad con el tiempo de servicio que haya prestado al Estado, reiterando lo siguiente: 1) por un servicio que vaya de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozará de quince días hábiles y vacación (inciso a); 2) por un servicio que vaya de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozará de veinte días hábiles de vacaciones (inciso b); y 3) por un servicio que sea igual o mayor a diez años y cincuenta semanas gozará de un mes de vacaciones (inciso c); haciendo la reseña que este derecho corresponde a los funcionarios que ya se encontraban laborando para la Administración Pública (régimen del Servicio Civil), previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, y que ya gozaban de este beneficio.

Finalmente, con respecto al reconocimiento del derecho de las vacaciones de un funcionario del Instituto Nacional de Aprendizaje, el artículo 2 de su Reglamento Autónomo indica que el ámbito de aplicación es a todas las personas servidoras que cuenten con una relación de empleo de dicho Instituto, por esta razón, corresponde a la Administración activa dilucidar cómo deberá aplicar su propio reglamento para con sus funcionarios, ya que esta Dirección General respetando las competencias que le asisten no puede hacer referencia a las mismas ya que suplantaríamos al ente consultante en la resolución de sus asuntos, por lo tanto corresponde al INA aplicar lo que en Derecho corresponda y ajustarse a la normativa vigente.

En espera de haber atendido su consulta.

Se suscribe atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Rocío Caravaca Vargas  
**ABOGADA**



04 de marzo del 2024  
AJ-OF-107-2024

Señor  
Jairo Armando Trejos Taborda

**ASUNTO:** Aplicación del Transitorio IX, sobre la obtención de la propiedad de las personas servidoras interinas.

Estimado señor:

Con la autorización, de la Directora de la Asesoría Jurídica, procedo a contestar su consulta enviada vía correo electrónico el 23 de febrero de 2024, sobre la aplicación del Transitorio IX, sobre la obtención de la propiedad de las personas servidoras interinas; que indica lo siguiente:

*"...Tengo varios años como interino en una plaza en la cual tiene dueño, la propietaria se encuentra igual desde hace varios años en un ascenso como directora , (Sic.) según la nueva propuesta de propiedades ¿yo quedaría por fuera de una propiedad, aún así tenga muchas anualidades, títulos o cursos ???*

*Tengo varios colegas los cuales justo cumplen con los dos años y la plaza si se encuentran libres , (Sic.) con menos años menos puntaje entre otros, y ellos si recibirían su propiedad y su tranquilidad laboral como todos lo soñamos. Y yo seguiría año a año con el sufrimiento de ver si me dan prórroga o no, o si la dueña de la plaza se devuelve quedaría desempleado.*

*Que va hacer el MEP con los casos como el mío? Ya que siento que se estarían violentando mis derechos., Nos van a dejar por fuera del todo sin importar nuestro recorrido, nuestros títulos, nuestra inversión y sacrificio que hicimos para hacer cursos y así obtener un mejor puntaje que otro colega?*

*Es ahora más importante para M.E.P y para el Servicio civil solo tener dos años en un puesto libre, que los años de experiencia, que los títulos universitarios, o los cursos y formación que hemos adquirido ?*

*Ya que si todo esto es así y no va ver un Amparo de parte de ustedes para estos casos, (Sic.) será habrá que poner un contencioso para hacer valer los derechos?. ..."*

Con respecto a su consulta, le manifestamos que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo número 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señaló:

***"a) Asesoría Jurídica:*** *Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual*



*deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera*". (El subrayado y la negrita no corresponden al original)

Previo a referirme a su consulta, y al observar la misma, usted ocupa actualmente un puesto en forma interina, por lo que se procede a transcribir lo dispuesto en el artículo 5, inciso 9 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público del 28 de febrero de 2023, Decreto Ejecutivo N° 43952, en el cual encontramos la siguiente definición de "Estabilidad impropia", que refiere a los interinos:

*"...principio que establece que las personas funcionarias interinas, durante el plazo de su relación laboral, solo podrán ser removidas por las causales de despido justificado que, de acuerdo con la legislación y normativa vigente, se determinen de conformidad con el debido proceso, así como concurren ciertas circunstancias especiales como lo serían las siguientes: cuando la persona interina sustituye a otra persona por un determinado plazo y este se cumple, cuando el titular de la plaza que ocupa la persona funcionaria interina regresa a ella, cuando la persona servidora ascendida o trasladada interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley y cuando la plaza ocupada por la persona interina está vacante y es sacada a concurso para ser asignada en propiedad y en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo..."*

Como se observa en la definición transcrita, el interino en el Régimen de Servicio Civil, y ahora también en la Ley Marco de Empleo Público, ostenta la estabilidad impropia, es decir, es aquella persona servidora que no está nombrada en propiedad, y que en ocasiones es nombrada sin estar en un Registro de Elegibles, o bien se encuentra en uno, y es nombrada en forma interina mientras se nombra a un titular, o es nombrado en puestos donde ya exista una persona servidora nombrada en propiedad, y la misma se encuentra con permisos con o sin goce de salario, tengan alguna condición médica, o han sido trasladados a otros puestos, como es el caso de los ascensos interinos.

Es importante mencionar, que el interino conoce previo a su nombramiento las condiciones en las que se encuentra nombrado, y que en cualquier momento puede ser removido de su puesto, siempre y cuando se cumplan las condiciones expuestas en el artículo 5 inciso 9 transcrito, de la Ley Marco de Empleo Público.

Por otra parte, es fundamental aclarar que, en el caso de los interinos, existen varios escenarios que se contemplan para su nombramiento:

- 1) Interino en una vacante pura: es aquella persona servidora que es nombrada en un puesto donde no hay un titular nombrado, y que por una necesidad de la Administración se opta por nombrar a una persona de forma interina, mientras se realiza el nombramiento de una persona en propiedad.

Es importante aclarar en este punto, que se puede dar la situación de que quien ocupe una plaza vacante pura, sea un propietario, que se encuentra nombrado en forma interina, por ejemplo, los nombrados en ascensos interinos.



- 2) Interino en puestos donde hay un titular nombrado: en estos casos, el titular del puesto se encuentra con permiso sin goce de salario por un tiempo determinado, o bien ha sido trasladado a otro puesto, por ejemplo, en un ascenso interino.
- 3) Interino en suplencia: en estos casos es una figura que no existe en todas las Instituciones, sino en aquellas donde presupuestariamente es posible este tipo de nombramientos, es decir cuando una persona servidora en propiedad, se encuentra en un permiso con goce de salario, incapacitada por un largo periodo de tiempo, en estos casos tanto el titular como el interino reciben al mismo tiempo una remuneración económica, por parte de la Administración Activa en la cual laboran.

Sobre la situación de la persona nombrada en forma interina, ya la Sala Constitucional se ha pronunciado en la Resolución N° 17059 – 2012, del 05 de diciembre de 2012, establece lo siguiente:

*“VIII.- Sobre los funcionarios interinos. Se hace necesario referirse a lo que este Tribunal Constitucional ha dicho en general, sobre el tema de los funcionarios interinos. La figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del Estado, motivo por el cual, aunque se haya nombrado interinamente durante varios años a un servidor no adquiere un derecho que obligue a nombrarlo en propiedad, o a seguirlo nombrando en otros cargos. En este punto es importante distinguir las categorías de interinos: los interinos para sustituir funcionarios en propiedad (es decir, interinos en plazas no vacantes) y los interinos en plazas vacantes. En el primer supuesto, del nombramiento en sustitución del propietario, la designación está subordinada a la eventualidad del regreso al puesto del funcionario titular, en cuyo caso debe cesar la designación del interino, ya que ese tipo de nombramiento no le es oponible al propietario. En caso de plazas vacantes, el servidor interino goza de una estabilidad relativa o impropia, en el sentido de que no puede ser cesado de su puesto a menos que se nombre en él a otro funcionario en propiedad. El interinato es una situación provisional y una excepción a la regla, así que, ningún funcionario puede pretender que las autoridades accionadas estén obligadas a decretar la prórroga de su nombramiento, pues no se ostenta derecho adquirido alguno sobre un puesto determinado, sino que ello dependerá de la situación particular de cada uno...” (El subrayado es nuestro)*

Una vez aclarado lo anterior sobre el interino y la denominada estabilidad impropia, procedo a referirme a su consulta, la cual se observa va encaminada a lo dispuesto en el Transitorio IX, de la Ley N° 10159, Ley Marco de Empleo Público del 08 de marzo de 2022, que dicta lo siguiente:

*“Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.*

*Dicho plan deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público, de la Dirección General de Servicio Civil.*



*Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.”*

El Transitorio IX, transcrito nos refiere al artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público, que alude a la promoción interna y externa, en su inciso c), que señala lo siguiente:

*“c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.” (El subrayado es nuestro.)*

Sobre el término “Valoración de Mérito”, la Ley Marco de Empleo Público, en su artículo 5, “Definiciones”, inciso u), dictamina lo siguiente:

*“...proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas, profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos institucionales, con base en criterios de equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora.”*

Para una mayor comprensión, nos remitiremos específicamente a lo dispuesto sobre el “Sistema de concurso de valoración de méritos”, conforme lo establece el artículo 17 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, que dispone lo siguiente:

**“Artículo 17.- Sistemas de Selección.** *Para efectos de desarrollar los procesos de reclutamiento y selección de personal, los sistemas de selección aplicables son los siguientes:...*”

*“(...)*

**b) Sistema de concurso de valoración de méritos:** *sistema de aplicación excepcional en procesos y condiciones de selección de personal, expresamente tipificadas por el ordenamiento jurídico, emitido conforme con las competencias establecidas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y este Reglamento o por disposición legal explícita, el cual consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o postulantes a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos y que, seguidamente, se procede a su comprobación y calificación. Para efectos específicos de este sistema, se entenderán por méritos, los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios u otros que se establezcan en la normativa técnica, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco, del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño.*

*El sistema de valoración de méritos podrá aplicarse como parte integral de procesos concursales de selección de personal, de manera que las personas puedan acreditar sus méritos o atestados y, posteriormente, se dé una fase de comprobación y calificación de los mismos, para establecer una lista de candidatos en orden de prelación, según el listado de atestados o factores, los parámetros o criterios de puntuación preestablecidos en los términos y condiciones de la convocatoria concursal. En estos casos se considerará no*



*solamente los atestados mínimos de la clase de puesto a la cual se asocia el proceso de reclutamiento y selección; pero, para efectos de puntuación positiva, únicamente se valorarán los atestados adicionales o superiores que sean relevantes y afines.*

*Cuando sea procedente la aplicación singular del Concurso de Valoración de Méritos y no su ejecución como parte del sistema de Concurso de Oposición que implicaría la aplicación conjunta con el sistema de Oposición, la valoración de atestados debe complementarse con instrumentos técnicos y objetivos, para que, con resultados de una valoración conjunta, se posibilite determinar y seleccionar al mejor o mejores candidatos según orden de prelación, para la ocupación de un determinado puesto....”*

Una vez transcrito lo anterior, se debe destacar que el transitorio como su palabra lo indica es algo temporal, y viene a resolver una problemática que se ha dado de forma continua en la Administración Pública, y es perpetuar los nombramientos de interinos, en plazas vacantes puras, como es el caso al que se refiere el Transitorio IX, y que el mismo viene a tratar de resolver. Sin embargo, los nombramientos en propiedad de los interinos, no será automático, primero deben haber estado nombrados por más de dos años en el mismo puesto al 10 de marzo de 2023, y luego deberán pasar por un Concurso de Valoración de Méritos, en los que tendrán que reunir los requisitos para optar por la propiedad. Además, si bien como lo indica la norma tendrán prioridad, no significa que no pudiera existir objeción por parte de la Jefatura, sin embargo, la misma deberá fundamentar las razones, del porqué no está de acuerdo con el nombramiento del interino en propiedad.

Como se observa en el transitorio de cita, la norma no aplica a aquellos interinos que se encuentran nombrados en puestos donde exista un titular, situación que el interino al momento de aceptar su nombramiento, ya conocía las condiciones del mismo, por lo que no procede solicitar a la Administración Activa, que se le aplique un nombramiento en propiedad que no está contemplado en el Transitorio IX.

También, es importante aclarar que el Transitorio IX, es una disposición establecida en la Ley Marco de Empleo Público, por lo tanto, no es una imposición de la Dirección General de Servicio Civil o en este caso del Ministerio de Educación Pública.

Además, se reitera que en lo que concierne a la aplicación del Transitorio IX, es solo para aquellas personas servidoras que ocupaban previamente puestos de interinos en plazas vacantes puras, nombradas por más de dos años al 10 de marzo de 2023, cuando entró en vigencia la Ley Marco de Empleo Público.

Por último, se hace de su conocimiento que, por parte de la Dirección General de Servicio Civil, mediante la Resolución N° DG-RES-88-2023 del 07 de julio de 2023, emitida por el Director General, se emitieron las disposiciones generales para la **“Elaboración del Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario”**, lo anterior para poner en práctica la aplicación del Transitorio IX, de la Ley Marco de Empleo Público, el cual se procede adjuntar.

Y como complemento a la Resolución N° DG-RES-88-2023, se emitió también la Circular N° DG-CIR-9-2024 del 29 de febrero de 2024, en la cual se determinó que las personas servidoras, sean estos interinos o propietarios, que ocupen plazas denominadas vacantes puras, en las que no



existe un titular nombrado de previo, también deberán ser tomados en cuenta en las disposiciones del Transitorio IX, de la Ley Marco de Empleo Público

En concordancia con lo expuesto, debe indicarse que el caso sometido a consulta es un asunto de resorte interno, y debe ser analizado y resuelto por la Administración Activa en este caso el Ministerio de Educación Pública, institución para la cual presta servicios el consultante.

Sin otro particular y en espera de dejarle informado, se suscribe.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Karol Viviana Ramírez Brenes  
**ABOGADA**

C. Resolución DG-RES-88-2023, de las 08:00 horas del 07 de julio de 2023, Director General de Servicio Civil.  
Circular N° DG-CIR-9-2024 del 29 de febrero de 2024, Director General de Servicio Civil.



5 de marzo de 2024  
AJ-OF-112-2024

Señor  
Jorge Arturo Barrantes Rivera  
Auditor Interno  
**JUDESUR**

**ASUNTO:** Respuesta al oficio AI-OFI-032-2024.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta remitida vía correo electrónico con el Oficio N° AI-OFI-032-2024 del 28 de febrero del presente año, la cual se transcribe a continuación:

*“¿Cuáles son las discrepancias que pudiera presentar el Reglamento Interno de Trabajo de JUDESUR a la luz de la nueva Ley Marco de Empleo Público N° 10159?”*

En atención a la consulta realizada, conviene indicar que, las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), que señala:

*“Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera.” (El resaltado es propio.)*

De ese marco regulatorio, se determina que existen tres requisitos mínimos de admisibilidad de las consultas que se plantean ante esta Asesoría Jurídica:

- a) Que la consulta sea interpuesta por una institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil,*
- b) Que se aporte criterio jurídico del área legal de la institución consultante y;*
- c) Que las preguntas sean planteadas versen sobre temas jurídicos en general, lo cual implica que no se cuestione un caso concreto que esté pendiente o deba ser resuelto por la Administración, que no se trate de un asunto sobre el cual ya se emitió un acto administrativo o una decisión concreta, que no involucre una materia que es*



*competencia de otra dependencia, que no pretenda la revisión de informes o criterios legales, ni que corresponda a un asunto judicial en trámite.*

Ahora bien, en adición a la aclaración realizada, debe indicarse que, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como rector político del empleo público costarricense emitió la circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, que establece lo siguiente:

***“(...) 1) Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. La institución consultante, deberá remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, o inclusive complementado con el criterio de otra dependencia organizacional según sea pertinente...”*** (El destacado es propio)

En razón de lo expuesto, es relevante citar que la Ley Orgánica de la Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur de la provincia de Puntarenas (JUDESUR), Ley N° 9356 del 13 de junio del 2016, regula que dicha institución se creó como una institución semiautónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio y con capacidad de derecho público, por tal motivo, no se encuentra cubierta por las disposiciones estatutarias establecidas por la Dirección General del Servicio Civil, aunado a ello en el caso que nos ocupa, el consultante no aporta el criterio jurídico requerido como requisito de admisibilidad y tampoco realiza una consulta sobre normativa estatutaria ni sobre la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento.

De lo expuesto se colige que, la consulta planteada no es resorte de atención de esta Dirección General, por ende, esta Asesoría Jurídica no puede atender el requerimiento solicitado, ya que de hacerlo excedería la esfera de las competencias que legalmente le han sido conferidas por el ordenamiento jurídico costarricense.

Ahora bien, con el interés de colaborar, es oportuno recordarle al consultante lo que señala el numeral 58 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero del 2023 que reza:

***“(...) En el caso de las dependencias y los órganos del Poder Ejecutivo, los reglamentos autónomos de servicio deberán contar con el aval del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, previa emisión del criterio técnico y jurídico de la Dirección General de Servicio Civil. Adicionalmente, los reglamentos autónomos de servicio de las instituciones que están bajo el ámbito de competencia de la Autoridad Presupuestaria, deberán contar con el visto bueno de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, en lo correspondiente a su conformidad con las directrices y los lineamientos generales y específicos de política presupuestaria formulados por la Autoridad Presupuestaria”.***



En adición a lo expuesto, el Transitorio IV de ese mismo cuerpo normativo, establece la obligación de que las instituciones cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público deben ajustar su normativa interna en un plazo de tres meses, contado a partir del 10 de marzo de 2023, al indicar lo siguiente:

*“Transitorio IV. - Ajustes a la normativa interna. Las instituciones contempladas en el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público deberán ajustar su normativa interna de conformidad con las disposiciones de dicha Ley y este Reglamento en un plazo de tres meses posteriores a la vigencia del presente Reglamento”*

Por último, es importante mencionar que al final del escrito de consulta se aprecia una frase que indica: “Consultas a esa Procuraduría General de la República”, por lo que a esta representación no le queda claro para que entidad es el asesoramiento que solicita.

En vista de lo expuesto, lo procedente es rechazar la solicitud planteada por las razones antes expuestas y por carecer esta Asesoría Jurídica de competencia para revisar los acuerdos de la Junta Directiva de JUDESUR.

Atentamente,  
**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Alejandro Vargas Cerdas.  
**ABOGADO**



8 de marzo de 2024

**AJ-OF-117-2024**

Señor

Juan J. Rivas Mejías

Jefatura III turno Laboratorio Clínico

**Hospital México**

**ASUNTO:** Revaloración salarial de ciencias médicas.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Con la aprobación de la Directora de esta Asesoría Jurídica, a continuación, se procede a atender las consultas planteadas con el Oficio N° JRM-1002202401 del 10 de febrero del año en curso -corregido con el Oficio N° JRM-24022024-01 del 24 de febrero de este mismo año-; que en lo conducente señala:

*“(...) 1. El transitorio supra citado aplica para profesionales que obtienen plaza mediante el registro civil, es decir ¿Se excluye a los profesionales en microbiología, quienes cuentan con su propio marco normativo respaldado tanto por una Ley, un estatuto y una interpretación de la Procuraduría General de la Republica publicado en el 2022 (adjunto)?*

*2. ¿La ley de empleo público aplica para profesionales en microbiología, Respecto al otorgamiento de plazas vacantes a funcionarios que tengan solo 2 años de laborar en la caja, sin tomar en cuenta el puntaje de cada profesional, la antigüedad, idoneidad, así como condiciones propias de la plaza como lo es categoría, especialidad?*

*3. El realizar el punto 2, no genera una competencia desleal respecto a los profesionales en microbiología, que llevan más años en la institución no necesariamente en una plaza vacante, por ejemplo, en un rol de sustitución, o que presentan cortes de nombramientos, ascensos, descensos, nombramientos en diferentes centros laborales, o peor aún, generaría un sistema opuesto al sistema de calificación de atestados, considerado como beneficioso para cada profesional en microbiología. Pero, si se aplicase generaría un sistema injusto, desproporcionado, y contrario a los principios de la institución y normativa vigente por ejemplo, una persona recién graduada que por condiciones obtuvo una plaza vacante, lleva 2 años en ella, pero no ha realizado ningún esfuerzo por mejorar su formación como profesional manteniendo una educación contante, como si lo realizan los demás profesionales, que obtienen, maestrías, especialidades, posgrados en el extranjero e incluso sacrifican tiempo en llevar cursos presenciales, virtuales, congresos y la realización de publicaciones. (...)”*

Sobre el particular, resulta oportuno aclarar que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas en el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009,



denominado: Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, puntualmente en el artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), que dispone:

***“a) Asesoría Jurídica: ... emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante”.*** (El destacado no corresponde al original).

Conteste esta regulación, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril de 2023, señaló:

*“(...) debe tener presente que, de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, se desprenden cuatro líneas de asesoría para la evacuación de consultas sobre las diferentes aristas que plantean estos cuerpos normativos:*

***1) Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. La institución consultante, deberá remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, o inclusive complementado con el criterio de otra dependencia organizacional según sea pertinente (...)*** (El destacado es propio)

De la normativa referenciada, se determina con total claridad que las consultas de naturaleza jurídica que se someten a estudio de esta Dirección General deben acompañarse del criterio jurídico del área legal de la institución consultante. No obstante, en aras de contribuir con el consultante, se realizará un análisis general de los temas consultados.

Para ello, debemos iniciar citando el contenido del Transitorio IX de Ley Marco de Empleo Público, que dispone:

***“TRANSITORIO IX- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.***

*Dicho plan deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público, de la Dirección General de Servicio Civil.*

***Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina, por un***



*período no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.”*

De la norma de cita, se desprende sin mayor análisis que, esta resulta de aplicación para la totalidad de las instituciones contempladas en el artículo segundo de la Ley Marco de Empleo Público; es decir, para los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como al Tribunal Supremo de Elecciones, al sector público descentralizado institucional<sup>1</sup>, al igual que el sector público descentralizado territorial<sup>2</sup>; en tanto el legislador no hizo excepción ninguna excepción en lo relativo a su ámbito de cobertura, salvo por las contenidas en su artículo 3<sup>3</sup>.

Aunado a lo anterior, es importante señalar que, aunque existen instituciones con autonomía de gobierno u organizativa con competencias constitucionalmente asignadas consideradas como exclusivas y excluyentes, ello no implica que no deban acatar las regulaciones contenidas en la Ley Marco de Empleo Público, sino únicamente que el legislador incorporó en los artículos 6; 7 incisos a), c), f) y l); 9, inciso a); 13; 18; 21; 30; 31; 32; 33 y 34 de la Ley Marco de Empleo Público, normas tendientes a salvaguardar sus funciones.

Bajo ese iter lógico, es claro que no existe, una norma o disposición específica que nos permita considerar a los profesionales en microbiología, exceptuados de la aplicación de esa normativa transitoria o de la aplicación de Ley Marco de Empleo Público; lo anterior, adquiere mayor sentido, si consideramos que uno de los objetivos de ese cuerpo normativo fue la implementación de un régimen de empleo público unificado y coherente, que permita garantizar igualdad de eficiencia, puesto, jornada y condiciones a las personas servidoras públicas, lo anterior, aun y cuando esa personas profesionales cuenten con su propio marco normativo; al respecto valórese que ha sido la misma Procuraduría General de la República, en el Dictamen N° PGR-C-028-2024 del 19 de febrero de 2024, quien ha sostenido que:

*“(…) el ámbito de aplicación de esa ley está regulado en su artículo 2... dentro del cual se encuentran los Poderes de la República y sus órganos auxiliares y adscritos y el sector público descentralizado, incluyendo las instituciones autónomas... por disposición expresa del artículo 3 de la LMEP, están excluidos de su aplicación los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones públicas en competencia (salvo en lo relativo a negociación colectiva) y el Benemérito Cuerpo de Bomberos.*

*(...)*

*En los demás casos, las reglas generales establecidas en la LMEP son aplicables a todo el sector público, debido a que el legislador no hizo excepción alguna en lo relativo a su ámbito de cobertura.*

*(...)*

<sup>1</sup> Conformado por las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, Caja Costarricense del Seguro Social, instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y las empresas estatales.

<sup>2</sup> Conformado por las municipalidades, las ligas de las municipalidades, los consejos municipales de distrito y sus empresas.

<sup>3</sup> Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley: a) Los entes públicos no estatales. b) Las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva. c) El Benemérito Cuerpo de Bomberos.



*Por otra parte, es necesario aclarar que no existe una regla general que permita afirmar o descartar en todos los casos la prevalencia de la LMEP sobre leyes anteriores que regulan temas de empleo público. Esa prevalencia dependerá, entre otros factores, del órgano o del ente al que van dirigidas las leyes anteriores, es decir, de si regulan a Poderes del Estado distintos al Poder Ejecutivo o a instituciones descentralizadas con autonomía de segundo o tercer grado con competencias constitucionalmente asignadas; y, además, de si existe en la propia LMEP una disposición que otorgue un tratamiento particular a ese tipo de órganos y entes o a algunos de sus funcionarios. (...)*

Aclarado esto, y en lo que respecta a su segunda interrogante, es importante destacar que el transitorio que nos ocupa, dispone que las personas funcionarias que sean consideradas en la elaboración del citado plan, deben cumplir con una serie de requisitos, entre ellos, **ocupar una la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años y que su jefatura no se oponga a ese nombramiento**, aunado a ello, dispone también el citado numeral, que ese plan debe contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público, que dispone:

*“ARTÍCULO 26- Promoción interna y externa.*

*a) Los mecanismos para promoción interna y externa deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazos.*

*b) La promoción interna y externa se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.*

*c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.”*

Bajo ese iter lógico, podemos concluir el transitorio en análisis, lo que regula es la elaboración de un plan que permita realizar nombramientos en propiedad para las personas funcionarias que posean dos o más de ocupar interinamente una plaza vacante pura, y contrariamente a lo que supone el consultante, es responsabilidad de la Administración Activa, comprobar que estas personas funcionarias cumplan la totalidad de requisitos que exige el puesto; así como que demuestren idoneidad, mérito y capacidad para desempeñar este.

Ahora bien, en lo que respecta a la apreciación subjetiva contenida en el punto tercero de su consulta, esta Dirección General debe ser enfática en que la Administración Pública, se encuentra imposibilitada para desconocer una norma por estimarla obsoleta o injusta; de tal suerte que, mientras una norma se encuentre vigente y forme parte del ordenamiento jurídico, debe ser acatada por la esta. En igual sentido, definir antinomias, derogar normas e interpretarlas, es una labor que excede las competencias constitucionales y legalmente conferidas a esta Dirección General, de forma tal, que se encuentra incapacitada para referirse al punto concreto, pues de hacerlo invadiría las competencias que el ordenamiento



jurídico ha conferido a la Asamblea Legislativa con las normas contenidas en los artículos 121, inciso 1 y 129 de la Constitución Política y artículo 8 del Código Civil.

Con esas consideraciones se da por atendida su consulta;

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Jaklin Urbina Álvarez  
**ABOGADA**



7 de marzo de 2024  
AJ-OF-118-2024

Señor  
Diego Aguilar  
S.O.

Asunto: Traslado de puesto y pago de prohibición.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 22 de febrero del 2024, que indica:

*[...]*

***¿Es posible que a una persona que se le trasladó a un cargo que no está sujeto a la prohibición se le pueda mantener dicho pago en razón de que tal movimiento se dio por motivos comprobados de salud y no por voluntad propia? Hasta el momento he encontrado un par de sentencias de la Sala II que se acercan al tema, pero remiten a casos del MEP y a aspectos que sí son considerados como incentivos o pluses propiamente dichos, pero no al pago por prohibición propiamente.***

*[...]*

*Básicamente, me gustaría saber si esta organización ha dictado algún criterio o postura refiriéndose a ese punto en particular.*

*Agradezco de antemano el tiempo y atención.” (El destacado es propio)*

Ahora bien, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de consulta alguna que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Lo anterior por cuanto la descripción del caso planteado, es un asunto de resorte interno, en los términos de los numerales 1) y 2) incisos a), d), e) y j) del artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública, que señalan:

*“Artículo 28.-*

- 1. El Ministro será el órgano jerárquico superior del respectivo Ministerio.*
- 2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:*



a) *Dirigir y coordinar todos los servicios del Ministerio;*

...

d) *Agotar la vía administrativa, resolviendo recursos pertinentes, salvo ley que desconcentre dicha potestad;*

e) *Resolver las contiendas que surjan entre los funcionarios u organismos de su Ministerio;*

...

j) *Las demás facultades que les atribuyan las leyes”.*

Efectuada la aclaración anterior y estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, se le brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, analizando las normas jurídicas que puedan ser aplicables en la materia específica.

En un primer orden de ideas, conviene realizar un análisis del objeto medular de su consulta, el cual corresponde al régimen de compensación económica denominado prohibición, figura que al ser analizada por la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° C-157-2023 del 24 de agosto del 2023, precisó lo siguiente:

***“[...] régimen de prohibición, entendido este último como la restricción a que se ve sometido el servidor que viene impuesta por la ley, y no queda sujeta a la voluntad de las partes (funcionario o empleado y Administración), pues es inherente al cargo, y por ende, ineludible e irrenunciable (...)” (El resaltado es propio).***

Del pronunciamiento de cita, se infiere que el pago del componente salarial denominado prohibición, es algo que va ligado al puesto, por tanto la voluntad de la Administración como la del funcionario, carecen de injerencia en el otorgamiento y/o modificación del precepto, al ser un tema cubierto por reserva de ley<sup>4</sup>.

En virtud de lo anterior, resulta de relevancia citar el asidero que regula la figura en estudio, a efectos de dilucidar su interrogante de forma integral, para tal efecto, el numeral 27 inciso 5) de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, que modificó la Ley de Salarios de la Administración N° 2166 del 9 de octubre de 1957 y el Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, en el artículo 1 inciso i), definen la prohibición en los siguientes términos:

***“...5. Prohibición: restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta***

<sup>4</sup> Precepto que enuncia que la regulación o restricción de derechos y libertades fundamentales, solamente se puede hacer por ley formal emanada del Poder Legislativo y por el procedimiento constitucionalmente previsto para la promulgación de normas legales. Diccionario del Poder Judicial de Costa Rica, 2020.



*de tales servidores a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido encomendadas. Todo funcionario público que reciba el pago por prohibición tendrá imposibilidad de desempeñar su profesión o profesiones en cualquier otro puesto, en el sector público o privado, estén o no relacionadas con su cargo, sean retribuidas mediante sueldo, salario, dietas, honorarios o cualquier otra forma, en dinero o en especie, o incluso ad honorem.*

*Los funcionarios bajo régimen de prohibición obtendrán una compensación económica por la limitación al ejercicio liberal de su profesión o profesiones en los términos señalados en la presente ley...” (El resaltado es propio)*

Bajo ese marco regulatorio, claramente se infiere que la naturaleza jurídica de la prohibición, es tutelar un puesto para que, el ocupante que ahí labore, no ejerza simultáneamente su profesión, esto en resguardo de las labores y responsabilidades que han sido encomendadas previamente.

Por otro lado, lo referente a la continuación del pago de la prohibición ante un traslado de puesto, fue un tema analizado por la Procuraduría General de la República mediante la opinión jurídica N° OJ-068-2019, del 20 de junio del 2019, sobre el particular se indicó:

***“3- ¿Es la prohibición un derecho adquirido y la administración tiene la obligación de renovarla en las mismas condiciones[...]?”***

***Al ser la prohibición una restricción establecida por ley a determinados puestos del sector público, no puede afirmarse que exista un derecho adquirido a estar sujeto al régimen, o a percibir la compensación económica respectiva, pues ello dependerá del puesto que ocupe cada funcionario. Así, si un servidor que ocupa un puesto sujeto a un régimen de prohibición pasa a otro puesto que no lo está, no podría seguir recibiendo la compensación económica a título de “derecho adquirido” (...)*** (El destacado es propio)

Bajo esa inteligencia, se concluye que, esta retribución económica se concede cuando existe un mandato de ley, en favor de un determinado puesto, de forma tal que para que se pueda reconocer este incentivo a una persona funcionaria, es necesario que exista una norma que prohíba el ejercicio liberal de su profesión en determinado cargo y cumpla la totalidad de requisitos que esta exija. En ese tanto, no es posible considerar que el pago de tal retribución constituya un derecho adquirido en favor de las personas servidoras públicas.

Por otro lado, lo que concierne al tema de salud, ha sido analizado de forma amplia por la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° C-253-2019<sup>5</sup>, del 4 de septiembre del 2019, destacando del análisis de este órgano asesor, el siguiente extracto:

<sup>5</sup>[https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=21539&strTipM=T](https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=21539&strTipM=T)



*“pues en esos casos en los que trabajador no pueda desempeñar normalmente sus labores habituales, pero sí otras diferentes compatibles con sus aptitudes, el patrono está obligado a reubicarlo, siempre que ello sea factible y no se le ocasione perjuicio objetivo. Y solo en casos en que la reinstalación o reubicación no sean posibles o que las mismas ocasionen perjuicios objetivos al trabajador, relacionados con cuestiones relativas a la índole personal del puesto, afectaciones en el salario percibido o afectaciones en su proceso de rehabilitación o por el contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono queda autorizado legalmente para dar por terminado el vínculo laboral con el subsecuente pago de las prestaciones laborales.”*

Como puede observarse, el operador jurídico cuenta con los recursos necesarios para la toma de decisiones en vía administrativa, para tal efecto, debe analizar las diversas aristas que regulan el cuadro fáctico y así adoptar una decisión que se ajuste al bloque de legalidad vigente.

Finalmente, se le informa que el análisis de los insumos y toma de decisiones indicados, es una competencia que recae en las respectivas Oficinas de Recursos Humanos de los Ministerios cubiertos por el régimen de méritos, ya que estas Dependencias son las que cuentan con los respectivos expedientes administrativos de los funcionarios y de previo a resolver, cotejan la totalidad de insumos y particularidades que amerite cada caso.

Con estas consideraciones y esperando que le sea de utilidad el insumo brindado, se da por atendida su consulta.

Sin otro particular.

Cordialmente;

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

CRISTIAN SOTO ARIAS  
**ABOGADO**



8 de marzo de 2024

**AJ-OF-119-2024**

**Señor**

Lauren S. Rodríguez López  
Dirección Regional Pacífico Central.  
**Ministerio de Salud**

**Asunto:** "Consulta sobre aplicación del cambio de salario compuesto a salario global"

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 6 de marzo del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

*"Acudo a ustedes para solicitar asesoría con relación a la aplicación del salario global, yo ya presente una solicitud en mi Región al Área de Gestión y me respondieron vía telefónica que en mi caso no aplica, sin embargo, tengo dudas al respecto acudo a ustedes y me puedan colaborar a aclarar este tema.*

*En mi caso tuve un nombramiento en ascenso en propiedad como Oficinista de Servicio Civil 2 a partir del 13 de agosto del año 2023, puesto en que me encontraba nombrada de forma interina desde el año 2019, sin embargo, yo ya tenía propiedad como Trabajador Auxiliar de CEN-CINAI.*

*Mi consulta va relacionada con la aplicación del Decreto N°44299 MIDEPLAN, donde se reforma el artículo 36 del Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN, siendo que se adiciona dentro de la implementación del esquema de remuneración por salario global lo siguiente:*

*d) Ascenso en propiedad a un puesto al que se ascendió previo al 10 de marzo de 2023: las reglas de transición al esquema de salario global o apego al esquema de salario compuesto indicadas en los subincisos i y ii del inciso a) de este artículo 36, también aplicarán de manera análoga cuando una persona servidora, además de tener un nombramiento en propiedad en un régimen de carrera administrativa, mantenga un nombramiento interino y ascendente desde antes de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público y posteriormente, sin mediar interrupción en dicho nombramiento interino, se proceda a efectuar nombramiento en el puesto y misma clasificación pero de manera propietaria, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto que la persona ocupaba en propiedad, siendo esta circunstancia la que hará posible la aplicación de los sub incisos indicados.*

*Es con base a lo que indica este decreto que yo hice la solicitud de cambio del esquema de salario compuesto a salario global, ya que considero que en mi caso aplicaría lo que se indica en el inciso d) de este artículo 36, pues ya tenía un nombramiento en propiedad, mantenía un nombramiento interino y ascendente desde antes de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público y posteriormente, sin mediar interrupción en dicho nombramiento interino, se me nombró en ese mismo*



*puesto pero de manera propietaria. Es por ello acudo a ustedes a fin de que me puedan indicar si en mi caso aplicaría la posibilidad de cambio al salario global y cómo aplicaría lo referente al Decreto N°44299 MIDEPLAN y a la Circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023 / DG-CIR-016-2023, en cuanto a lo que sería los ascensos en propiedad.* (La cursiva y subrayado es propio).

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del órgano superior jerárquico de la Institución, dado que la descripción del mismo es un asunto de resorte interno.

Pese a lo antes expuesto se le informa que la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) entró a regir a partir del 9 de marzo del año 2022, y posteriormente el 6 de diciembre del 2023 se emitió la Circular N°MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023, DG-CIR-016-2023 “ASUNTO: Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global.” (se adjunta con el presente oficio), que vino a aclarar y establecer lo siguiente:

**“2.3. Casos que no corresponden a supuestos que sustenten per se una transición al esquema de Salario Global. Los siguientes supuestos no deberán ser considerados como escenarios o circunstancias que ameriten o impliquen por sí mismos la transición al esquema de Salario Global y en consecuencia lo pertinente es la conservación del esquema de Salario Compuesto y salario total inherente a cada persona servidora:**

(...)

**2.3.5. Casos de personas con nombramientos o movimientos de personal establecidos de previo al 10 de marzo de 2023 y que los mismos mantengan continuamente con posterioridad a esa fecha, las condiciones preestablecidas; salvo se presente alguno de los demás supuestos indicados en estos lineamientos, la Ley Marco de Empleo Público o su Reglamento, ante el cual deberá procederse conforme se indique respectivamente.** (Lo resaltado, subrayado y cursiva es propio).

Como puede observarse, el punto “2.3.5” antes mencionado, esclareció la norma consultada, estableciendo los casos no procedentes en los que el salario global no es aplicable para los movimientos de personal señalados por esta, restringiendo y aumentando los supuestos contemplados en el artículo 37 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°43952 del 28 de febrero del 2023.

Ahora bien, de conformidad a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, la misma se encuentra vedada para emitir un criterio que pretenda resolver situaciones concretas o



particulares, máxime que no se cuenta con la totalidad de elementos fácticos para dar una respuesta al caso planteado; ya que de resolver la consulta implicaría exceder las competencias que legalmente le han sido encomendadas, suplantando ilegalmente a la Administración Activa quien cuenta con los insumos necesarios tales como el expediente personal de cada funcionario, de conformidad con lo estipulado en el artículo 25 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, para la solución de casos concretos y la toma de decisiones.

Por lo que, de manera atenta y respetuosa, se le sugiere realizar la consulta formal y directa al Departamento de Gestión de Recursos Humanos de la Institución para la cual brinda sus servicios quien deberá revisar la correcta aplicación del artículo 36 y sus reformas y aplicar las medidas administrativas correspondientes.

Se suscribe atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Rocío Caravaca Vargas  
**ABOGADA**



12 de marzo del 2024  
AJ-OF-122-2024

Señor  
Henry Enriquez Baltodano

**ASUNTO:** Aplicación del Transitorio IX, en aquellas personas servidoras propietarias que se encuentran nombradas en puestos, donde están sustituyendo al titular.

Estimado señor:

Con la autorización, de la Directora de la Asesoría Jurídica, procedo a contestar su consulta enviada vía correo electrónico el 5 de marzo de 2024, sobre la aplicación del Transitorio IX, de aquellas personas servidoras propietarias que se encuentran nombradas, en puestos donde están sustituyendo al titular, quien se manifiesta lo siguiente:

*“...Actualmente me encuentro nombrado interinamente en una plaza como asesor regional de inglés, este es mi sexto año consecutivo, la plaza pertenece a una colega que se encuentra en un(Sic.) reubicación por salud desde mucho antes de yo ocupar la asesoría.*

*Yo tengo mi plaza en propiedad en una institución de primaria en otra DRE y la consulta es:*

*En mi caso particular puedo solicitar al amparo de lo establecido en la (DG-CIR-9-2024 CIRCULAR ASUNTO: Se deja sin efecto la Circular DG-CIR-6-2023. Aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público.) que se me incluya para obtener una plaza en propiedad en una asesoría que se encuentre actualmente con plaza vacante, de cualquier otra zona del país?, dado que existen en este momento varias plazas en estas condiciones...”*

Con respecto a su consulta, le manifestamos que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo número 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señaló:

*“a) **Asesoría Jurídica:** Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica **a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil**, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera”. (El subrayado y la negrita no corresponden al original)*

Previo a referirme a su consulta, y al observar la misma, usted ocupa actualmente un puesto en forma interina por reubicación de la titular, sin embargo, usted si se encuentra nombrado en propiedad en otro puesto.



Por otra parte, es fundamental aclarar que el tipo de nombramiento que usted actualmente ocupa se refiere a las personas servidoras que se incluyen en el siguiente escenario:

- 1) Interino en puestos donde hay un titular nombrado: en estos casos, el titular puede estar reubicado por razones de enfermedad en otro puesto, encontrarse con permiso sin goce de salario por un tiempo determinado, o bien ha sido trasladado, por ejemplo, en un ascenso interino.

En este escenario, el puesto en el que se encuentra nombrada la persona servidora no es una vacante pura, es decir, ya hay un propietario nombrado allí.

Una vez aclarado lo anterior, procedo a referirme a lo dispuesto en el Transitorio IX, de la Ley N° 10159, Ley Marco de Empleo Público del 08 de marzo de 2022, que dicta lo siguiente:

*“Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.*

*Dicho plan deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público, de la Dirección General de Servicio Civil.*

*Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.”*

El Transitorio IX, transcrito nos refiere al artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público, que alude a la promoción interna y externa, en su inciso c), que señala lo siguiente:

*“c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.” (El subrayado es nuestro.)*

Sobre el término “Valoración de Mérito”, la Ley Marco de Empleo Público, en su artículo 5, “Definiciones”, inciso u), dictamina lo siguiente:

*“...proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas, profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos institucionales, con base en criterios de equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora.”*

Para una mayor comprensión, nos remitiremos específicamente a lo dispuesto sobre el “Sistema de concurso de valoración de méritos”, conforme lo establece el artículo 17 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, que dispone lo siguiente:



**“Artículo 17.- Sistemas de Selección.** Para efectos de desarrollar los procesos de reclutamiento y selección de personal, los sistemas de selección aplicables son los siguientes:...”

“(..)

**b) Sistema de concurso de valoración de méritos:** sistema de aplicación excepcional en procesos y condiciones de selección de personal, expresamente tipificadas por el ordenamiento jurídico, emitido conforme con las competencias establecidas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y este Reglamento o por disposición legal explícita, el cual consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o postulantes a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos y que, seguidamente, se procede a su comprobación y calificación. Para efectos específicos de este sistema, se entenderán por méritos, los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios u otros que se establezcan en la normativa técnica, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco, del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño.

*El sistema de valoración de méritos podrá aplicarse como parte integral de procesos concursales de selección de personal, de manera que las personas puedan acreditar sus méritos o atestados y, posteriormente, se dé una fase de comprobación y calificación de los mismos, para establecer una lista de candidatos en orden de prelación, según el listado de atestados o factores, los parámetros o criterios de puntuación preestablecidos en los términos y condiciones de la convocatoria concursal. En estos casos se considerará no solamente los atestados mínimos de la clase de puesto a la cual se asocia el proceso de reclutamiento y selección; pero, para efectos de puntuación positiva, únicamente se valorarán los atestados adicionales o superiores que sean relevantes y afines.*

*Cuando sea procedente la aplicación singular del Concurso de Valoración de Méritos y no su ejecución como parte del sistema de Concurso de Oposición que implicaría la aplicación conjunta con el sistema de Oposición, la valoración de atestados debe complementarse con instrumentos técnicos y objetivos, para que, con resultados de una valoración conjunta, se posibilite determinar y seleccionar al mejor o mejores candidatos según orden de prelación, para la ocupación de un determinado puesto....”*

Una vez transcrito lo anterior, se observa que en el transitorio de cita, la norma no aplica a aquellos nombrados de forma interina en puestos donde existe un titular, además, en lo que concierne a la aplicación del Transitorio IX, es solo para aquellas personas servidoras que ocupaban previamente nombramientos interinos en plazas vacantes puras, nombradas por más de dos años al 10 de marzo de 2023, cuando entró en vigencia la Ley Marco de Empleo Público.

También es importante aclarar que la Dirección General de Servicio Civil, mediante la Resolución N° DG-RES-88-2023 del 07 de julio de 2023, emitida por el Director General, emitió las disposiciones generales para la **“Elaboración del Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario”**, lo anterior para poner en práctica la aplicación del Transitorio IX, de la Ley Marco de Empleo Público, el cual se procede a adjuntar.

Como complemento a la Resolución N° DG-RES-88-2023, se emitió también la Circular N° DG-CIR-9-2024 del 29 de febrero de 2024, que sustituyó la Circular N° DG-CIR-6-2024 del 7 de agosto



de 2023, en la cual se determinó que no habrá distinción entre los interinos con estabilidad impropia (Interinos que no tienen propiedad) o aquellos que ya tienen la propiedad, pero se encuentran nombrados de forma interina en otro puesto, en plazas denominadas vacantes puras, (es decir no hay nadie nombrado en propiedad en esa plaza), por más de dos años al 10 de marzo de 2023, lo anterior conforme las disposiciones del Transitorio IX, de la Ley Marco de Empleo Público.

Por último, se reitera que aquellos que están nombrados como interinos en sustitución del titular, no se les aplica lo dispuesto en el Transitorio IX, de la Ley Marco de Empleo Público.

En concordancia con lo expuesto, debe indicarse que el caso sometido a consulta es un asunto de resorte interno, y debe ser analizado y resuelto por la Administración Activa en este caso el Ministerio de Educación Pública, institución para la cual presta servicios el consultante.

Sin otro particular y en espera de dejarle informado, se suscribe.

Atentamente,

### **ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Karol Viviana Ramírez Brenes  
**ABOGADA**

C. Resolución DG-RES-88-2023, de las 08:00 horas del 07 de julio de 2023, Director General de Servicio Civil.  
Circular N° DG-CIR-9-2024 del 29 de febrero de 2024, Director General de Servicio Civil.



14 de marzo de 2024

**AJ-OF-129-2024**

**Señora**

Miriam L. Calvo Chaves

**Asunto: Ref:** “MLCC-2024-0005 Consulta DGSC Mariam Calvo Chaves”

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta realizada el 11 de marzo del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

(...)

*“Para poner en contexto, la suscrita fue funcionaria en propiedad del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico – INCOP desde el 10 de febrero de 2014 al 11 de enero de 2024.*

*A partir del 16 de enero de 2023, solicité un permiso sin goce de salario por un nombramiento interino en la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos – ARESEP, el cual concluyó el 15 de enero de 2024. Cabe destacar que, el 11 de enero de 2024, presenté mi renuncia definitiva al INCOP, ya que obtuve un puesto en propiedad en la ARESEP tras participar en el concurso respectivo.*

*En relación con las vacaciones, al momento de renunciar al INCOP, la Unidad de Recursos Humanos emitió la certificación CR-INCOP-UCH-CERTI-2024-003, fechada 29 de enero de 2024, indicando que dispongo de un total de 33.88 días disponibles de vacaciones acumulados y no pagados.*

*Posteriormente, mediante el oficio OF-0111-DRH-2024, de fecha 27 de febrero de 2024, emitido por la Dirección de Recursos Humanos de ARESEP, se informa que, de acuerdo con la normativa interna, procede el reconocimiento de 11 días correspondientes al periodo 2022. Por ende, aún quedan pendientes 22.88 días de vacaciones no disfrutados y no remunerados hasta la fecha.*

*Mediante el oficio CR-INCOP-GG-2024-0224, de fecha 27 de febrero de 2024, la Gerencia General de INCOP, le traslada Recursos Humanos de INCOP el comunicado de la ARESEP con respecto al reconocimiento de vacaciones. Seguidamente, al pago de los días de vacaciones restantes no disfrutados.*

*No obstante, dado que ha transcurrido el plazo legal sin recibir respuesta por parte de INCOP respecto a la resolución de los días restantes sin disfrutar, me veo en la necesidad de acudir a su despacho para solicitar el criterio respecto a la procedencia del pago de los 22.88 días pendientes.” (...)* (La cursiva es propia).



Una vez vista y analizada la consulta planteada, resulta conveniente informar que las competencias de esta Asesoría Jurídica, se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N°35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señala:

*“a) Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera”.* (El subrayado no corresponde al original)

Por lo antes expuesto, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del órgano superior jerárquico de la Institución, dado que la descripción del mismo es un asunto de resorte interno.

Ahora bien, examinando la Ley del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico N°1721, señala en los artículos 1 y 2 que ésta es una institución autónoma de derecho público, con personería jurídica y patrimonio propio, con autonomía administrativa establecida por la Constitución Política, y que para su información se transcriben a continuación los mencionados artículos:

***“Artículo 1º- Créase el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico (Incop), en adelante denominado el Instituto, como una entidad pública, dotada de personalidad jurídica, autonomía administrativa, patrimonio propio, y capacidad de derecho público y privado; su objetivo principal será asumir las prerrogativas y funciones de autoridad portuaria, con el propósito de explotar, directa o indirectamente, de acuerdo con la ley, los puertos del Estado en el litoral pacífico del país, sus servicios portuarios, así como las actividades y facilidades conexas, con el fin de brindarlos de forma eficiente y eficaz para fortalecer la economía nacional.”***  
(...)

***Artículo 2º.- Como institución autónoma de derecho público, con personería jurídica y patrimonio propios, el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico gozará de la autonomía administrativa establecida por la Constitución Política, la que le confiere completa independencia en materia de administración, debiendo guiarse exclusivamente por las decisiones emanadas de su Junta Directiva, cuyos miembros***



*actuarán conforme a su criterio, con apego a la Constitución, a las leyes y reglamentos pertinentes y a los principios de la técnica, siendo responsables de su gestión en forma total e ineludible.(...) (...) n. Dictar los reglamentos internos, los acuerdos y las demás medidas necesarios para lograr sus objetivos, conforme a la presente Ley...*” (La negrita, cursiva y subrayado es propio).

Pese a lo antes expuesto, con respecto a las vacaciones el Reglamento Autónomo de Servicios de INCOP, Decreto Ejecutivo N°3650 del 14 de julio del 2015, en el artículo 66 establece:

“Artículo 66.- Con las excepciones indicadas en el artículo anterior de este Reglamento, los trabajadores deben disfrutar de sus vacaciones íntegramente. Solamente en casos excepcionales, de acuerdo con las necesidades del INCOP y el consentimiento del trabajador, pueden acumularse las vacaciones de un año. La acumulación de vacaciones debe ser formalmente aprobada por la Gerencia General.

La Gerencia General autorizará para que cuando un trabajador con derecho de sus vacaciones así lo solicite, se le cancele en dinero efectivo de conformidad con el artículo 156 del Código de Trabajo.” (La cursiva, subrayado y negrita es propio).

Bajo la misma línea, el artículo 156 del Código de Trabajo mencionado en la norma previa reza lo siguiente:

**“Artículo 156.- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:**

a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.

b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.

c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

(Nota: En relación al inciso anterior ver decreto ejecutivo N° 28827 del 21 de julio de 2000, en cuanto a que los Ministros de Gobierno y jefes de las instituciones cuyas planillas se paguen con el cargo al presupuesto nacional para el año 2001, no autorizarán la compensación de vacaciones en los términos del inciso c), artículo 156 del Código de Trabajo)

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.” (La cursiva, subrayado y negrita es propio).



Sobre el mismo tema, el criterio N°C-311-2020 del 5 de agosto del 2020 de la Procuraduría General de la República trae a colación información de relevancia, la cual se extrae en lo que interesa a continuación:

(...)

*“Sobre el artículo bajo análisis, este Órgano Asesor ha señalado:*

*“Como puede verse, la disposición transcrita contiene varias restricciones para que las vacaciones puedan ser compensadas. Primero, no constituye un derecho para el trabajador, ni una obligación para el patrono compensarlas, sino, será en todo caso el resultado de un convenio, sea, acuerdo entre partes, siempre que por circunstancias justificadas, al trabajador se le haga imposible el disfrute de dicho derecho. Segundo, únicamente puede ser objeto de compensación el exceso del mínimo de dos semanas. Tercero, no podrán compensarse si se ha procedido en ese sentido en los dos años anteriores.*

*En lo tocante a la expresión contenida en dicha disposición: "circunstancias justificadas", la Contraloría General de la República ha dispuesto sobre la necesidad de que la institución respectiva dicte una resolución donde conste el acuerdo de las partes y las razones que motivaron el no disfrute oportuno de las vacaciones, así como las que fundamentan a la administración a aceptar el pago compensatorio (ver en este sentido Circular del órgano contralor N° DFOE-264 de 22 de junio de 2000). (Ver Dictamen No. C-019-2001 de 24 de enero del 2001)*

*Como se puede observar, este Órgano Consultor de la Administración Pública, enfatiza que la posibilidad del pago de las vacaciones acumuladas, no es un derecho del trabajador o funcionario, y mucho menos una obligación por parte del patrono, sino que ello sería posible mediante un convenio suscrito entre ambas partes, en virtud de encontrarse el caso dentro de los supuestos que el citado numeral 156, claramente prevé. (...) (C-444-2007 del 14 de diciembre del 2007) (El subrayado no pertenece al original)*

*En consecuencia, debe valorar el consultante la procedencia de las excepciones reguladas en el artículo 156 del Código de Trabajo, en cada caso concreto, debiendo tomar en cuenta los aspectos mencionados anteriormente, siendo que la regla es la prohibición de compensar las vacaciones, en atención a la finalidad que posee este instituto.*

*Conviene reiterar que la compensación de vacaciones no constituye un derecho para el trabajador, ni una obligación para el patrono. Por el contrario, será el resultado de un convenio o acuerdo entre partes, siempre que, por circunstancias justificadas, al trabajador se le haga imposible el disfrute de dicho derecho.*

*Además, únicamente puede ser objeto de compensación el exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados y, por último, no podrán compensarse si se*



*ha procedido en ese sentido en los dos años anteriores.*<sup>6</sup> (Se adjunta link para su información) (La cursiva y subrayado es propio).

A manera de conclusión y de conformidad con la normativa y jurisprudencia expuesta se logra determinar lo siguiente:

- a) El INCOP es una institución autónoma de derecho público, con personería jurídica y patrimonio propio, con autonomía administrativa establecida por la Constitución Política, y se encuentra fuera del Régimen del Servicio Civil.
- b) De conformidad con el artículo 66 del Reglamento Autónomo de Servicios de INCOP, los trabajadores deben disfrutar sus vacaciones íntegramente.
- c) La Gerencia General del INCOP debe autorizar que un trabajador con derecho de sus vacaciones y así lo solicite el interesado, se le cancele en dinero efectivo las vacaciones, de conformidad con el artículo 156 del Código de Trabajo.
- d) El artículo 156 del Código de Trabajo establece que las vacaciones serán absolutamente indispensables, salvo ciertas excepciones, que para el caso que nos ocupa, en el inciso a) se indica “...*cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.*” (La cursiva es propia).

Por las razones antes expuestas se le hace de conocimiento que corresponde a la Institución deudora de las vacaciones resolver la situación concreta consultada y determinar los supuestos facticos y de derecho que correspondan a fin de determinar la procedencia del pago de las vacaciones adeudadas.

Se suscribe atentamente,

## **ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Rocío Caravaca Vargas  
**ABOGADA**

<sup>6</sup>

[https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=22182&strTipM=T](https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=22182&strTipM=T)



3 de abril de 2024  
**AJ-OF-144-2024**

Señor  
Carlos Monge Galdámez

**ASUNTO:** Respuesta a consulta sobre permiso sin goce de sueldo.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Con la autorización de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta remitida vía correo electrónico del 20 de marzo del presente año, la cual se transcribe a continuación:

*“(...) Tengo 9 años trabajando para el ministerio de Justicia y Paz, en plaza profesional del servicio civil 1B, actualmente me apareció una oportunidad en una unidad ejecutora de otro ministerio, donde entraría como consultor especialista, para lo cual necesito un permiso sin goce de salario, a lo que me indican que este ministerio tomo la decisión de no otorgarlos.*

*“Mi consulta, es si esto está dentro del marco de la legalidad y que podría hacer para poder obtenerlo. (...)”*

Sobre el particular y previo a atender la consulta, debe aclararse que, es política de esta Asesoría Jurídica no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, esto en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, así las cosas, los argumentos que se expondrán, están orientados a brindar un panorama general que abarque las normas jurídicas que son aplicables a la situación objeto de estudio y así brindar una posible respuesta a su interrogante.

Dicho lo anterior, la información que se brinda está orientada en términos generales sobre la normativa aplicable a las licencias sin goce de salario, misma que se encuentra regulada en el numeral 33 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, que establece:

**“Artículo 33°. - Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción, de conformidad con los requisitos y formalidades que en cada dependencia establezca el Reglamento Autónomo de Servicio, y sujetos a los siguientes procedimientos y condiciones:**

***“(...) c. Las licencias sin goce de salario hasta por un mes podrán concederse mediante resolución interna firmada por el Ministro, Viceministro, o el máximo jerarca de la institución respectiva, mientras que las licencias mayores de un mes podrán concederse con apego estricto a las disposiciones siguientes:***

***1) Seis meses para asuntos personales del servidor. Esta licencia podrá ser prorrogada hasta por seis meses más en casos muy especiales a juicio del Ministro o máximo jerarca de la Institución.***

***(...)***

***5) Cuatro años, a instancia de cualquier institución del Estado, o de otra Dependencia del Poder Ejecutivo, o cuando se trate del cónyuge de un funcionario nombrado en el Servicio Exterior; o en***



los casos de los funcionarios nombrados en otros cargos públicos. El plazo anterior podrá ampliarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que motivaron la licencia original.

6) No podrán concederse licencias continuas argumentando motivos iguales o diferentes, hasta después de haber transcurrido por lo menos seis meses del reintegro del servidor al trabajo, excepto casos muy calificados a juicio del Ministro o máximo jerarca de la institución sin que se perjudiquen los fines de la administración.

Toda solicitud de licencia sin goce de salario (o prórroga) deberá presentarse con los documentos en que se fundamentan y la respaldan y su tramitación deberá hacerse con la antelación que la fecha de rige requiera. En el caso de que el servidor se ausentare del trabajo sin la debida aprobación de la licencia o prórroga, se considerará el hecho como abandono de trabajo, y por lo tanto, podrá despedirse de conformidad con el artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil.

Quedan a salvo las circunstancias comprobadas de extrema limitación de tiempo para estos trámites en que, por tal razón el servidor se vea obligado a ausentarse antes de completar debidamente el trámite; en cuyo caso el servidor quedará sujeto a las soluciones administrativas que más convengan a la Administración a fin de que esta pueda resarcirse de los gastos y pagos salariales en que haya incurrido por esta causa” (El subrayado y resaltado es propio).

Adicionalmente, es importante concordar lo anterior, con el contenido del artículo 74 del Decreto Ejecutivo N° 20295-J del 3 de abril del año 1991, denominado Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz que señala:

*Artículo 74.—Las licencias, sin goce de salario se tramitarán conforme con lo establecido por el artículo 33, inciso c) y sus reformas del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil.*

Del análisis de las normas citadas se puede colegir que los funcionarios cubiertos por el régimen de méritos podrían, según sea el caso, gozar de una licencia sin goce de salario para atender asuntos relacionados con temas personales o laborales, esto en estricto apego a lo establecido en la normativa indicada.

Se puede inferir con lo expuesto, que se debe valorar cada caso particular para la concesión de esos permisos, además, que existe la posibilidad del solicitante de laborar en otra institución pública, independientemente bajo el supuesto que se haya solicitado la licencia, para lo cual es importante citar el Dictamen N° C-143-2019 del 24 de mayo del año 2019, emitido por la Procuraduría General de la República que en lo que interesa señala:

**“... el otorgamiento de un permiso sin goce de salario suspende la obligación del funcionario de prestar los servicios y a su vez deja de recibir ordinariamente su salario; situación que propicia legalmente el desempeño de otro cargo público, que incluso es una de las causales previstas en la normativa estatutaria del Servicio Civil (aparte c.5 del citado artículo 33), que faculta este tipo de licencias por un plazo de cuatro años, prorrogable hasta por un período igual. Incluso aceptamos que aun cuando el permiso no fuera concedido invocando esta causal específica, el servidor público que se separa temporalmente de su puesto por varios meses o años, y sin retribución salarial, igualmente está facultado para desarrollar otras actividades laborales o profesionales, pues no está desempeñando simultáneamente ambos cargos, ni**



*incurriendo en superposición horaria, ya que durante ese lapso el servidor está separado de la institución en la que ostenta su plaza” (El subrayado y resaltado es propio)*

De la jurisprudencia anterior, se puede afirmar que es una posibilidad viable el supuesto consultado, sin embargo, es importante mencionar que, el otorgamiento de esas mismas licencias es una facultad de la administración activa, en este caso del Ministerio de Justicia y Paz, entidad que para tomar una decisión sobre el permiso solicitado, es la que debe tomar en consideración la conveniencia institucional y la posible afectación que podría darse en los servicios institucionales, para valorar si le es factible o no otorgar dicho permiso, al respecto la Procuraduría General de la República en su Dictamen C-069-2019, del 19 de marzo del año 2019, manifestó lo siguiente:

*“No está de más recordar que **el otorgamiento de esta clase de permisos o licencias, constituye una mera facultad y no una obligación para el jerarca, el cual tiene la potestad de valorar los motivos en que se fundamenta la correspondiente solicitud y determinar discrecionalmente si cabe o no la concesión de tal beneficio**, sopesando las consecuencias que ello pueda tener sobre la prestación de los servicios en la institución, las condiciones del funcionario de que se trate, etc., con apego a principios de justicia, conveniencia y objetividad” (El subrayado y resaltado es propio)*

Bajo esa premisa, se debe entender que el posible otorgamiento de una licencia sin goce de salario es una facultad exclusiva y excluyente del máximo jerarca de la institución para la que presta servicios, razón por la cual este es el llamado a resolver el tema en forma concreta y particular, por lo que se le reitera que conceder el permiso es facultativo.

En espera que sea de utilidad la respuesta brindada, se da por atendida su consulta.

Atentamente,

## ASESORÍA JURÍDICA

*-Original firmado-*

Alejandro Vargas Cerdas.  
**ABOGADO**



9 de abril de 2024  
**AJ-OF-151-2024**

**Señora**  
Elizabeth Chin

**Asunto:** "Consulta artículo 120".

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada los días 2 y 8 de abril del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

*"Buenas tardes estimados, quería hacer una consulta referente al artículo 120 del REGLAMENTO DEL ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL que cita textualmente:*

*ARTÍCULO 120.- Cuando el servicio público lo exija, podrán asignarse a un servidor tareas correspondientes a otro puesto distinto al suyo, sin que ello signifique aumento o disminución de salario, por un plazo que no debe exceder de sesenta días consecutivos o no durante un año."*

*Si una persona se incapacita por ejemplo por un periodo de 5 meses y se nombra una persona en el puesto a cubrir de un PROFES.SERV.CIVIL 2, la persona que vaya a ser nombrada por el artículo antes mencionado debe tener la misma clase para poder nombrarlo o podría ser de una clase inferior, por ejemplo un TÉCNICO SERV.CIVIL 1??". (...)* (La cursiva es propia).

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del órgano superior jerárquico de la Institución para la cual se preste los servicios públicos, dado que la descripción del mismo es un asunto de resorte interno competencia de Recursos Humanos.

Además, y bajo la misma línea, resulta necesario informarle que, de conformidad con el contenido de la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC0002-20231 del 26 de abril del 2023, suscrita por la señora Ministra de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), se indica textualmente lo siguiente:

*"1) Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. La institución consultante, deberá*



remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, o inclusive complementado con el criterio de otra dependencia organizacional según sea pertinente.” (La cursiva y subrayado es propio).

Lo anterior, en razón de que en el correo de consulta no se indica si la persona solicitante es o no funcionaria del Régimen de Servicio Civil. Sin embargo, a manera de colaboración se le brindará información de forma general a fin de lograr evacuar su requerimiento.

El artículo 120 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil establece:

“Artículo 120.- Cuando el servicio público lo exija, podrán asignarse a un servidor tareas correspondientes a otro puesto distinto al suyo, sin que ello signifique aumento o disminución de salario, por un plazo que no debe exceder de sesenta días consecutivos o no durante un año.” (La cursiva y subrayado es propio).

Como puede observarse, la norma expuesta establece que la Administración sí tiene la posibilidad de acudir a dicha herramienta para suplir la necesidad Institucional que esté surgiendo a fin de garantizar la prestación ininterrumpida de los servicios públicos de forma temporal, tal y como se aclara en el artículo en cuestión, es decir, por 60 días, ya sean consecutivos o distribuidos durante un año.

En dicha asignación de tareas, la Administración tiene la posibilidad de asignar funciones correspondientes a otro puesto, distinto al que desempeña el funcionario, cambiando las labores propias del cargo a fin de cumplir con las que se están asignando “nuevas”. Sobre este cambio de tareas, la norma no es específica al indicar que debe ser asignada a determinado puesto, es decir, no es claro en manifestar si la nueva asignación debe realizarse a un funcionario de menor o mayor rango o jerarquía, pero por regla general la administración activa debe verificar que las tareas asignadas sean a un funcionario idóneo.

Para su información, sobre lo expuesto en el presente oficio se le anexará en su respuesta el criterio AJ-OF-466-2023 del 31 de julio del 2023 emitido por esta Dirección General el cual es amplio externando otros aspectos relevantes y de utilidad para la presente consulta.

Se suscribe atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

-Original firmado-

Rocío Caravaca Vargas  
**ABOGADA**



12 de abril de 2024

**AJ-OF-158-2024**

Señoras

Virgita María Barahona Mena

Jefe, Unidad de Organización y Empleo

Jennifer Hernández Chavarría,

Jefe, Departamento Gestión Institucional de Recursos Humanos

**Ministerio de Justicia y Paz**

**ASUNTO:** Oficio N° DGIRH-UOE-0474-2024. Consulta nombramiento interino con plazo.

Estimadas señoras:

Reciban un cordial saludo. Con autorización de la Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta realizada con el Oficio N° DGIRH-UOE-0474-2024 del 3 de abril de 2024, remitido a esta Área, vía correo electrónico, el 4 de abril del presente año, que en lo conducente señala:

*“(...) se tiene un caso donde se ascendió a un funcionario en un puesto clasificado como Profesional Jefe de Servicio Civil 1... por un período de seis meses... pero fue reubicado temporalmente en otra dependencia por un período de seis meses, por lo cual, de generarse la devolución del puesto al centro donde fue estudiado al funcionario ascendido se le cesaría del ascenso temporal (6 meses), para que regrese al puesto inicial que es de menor clasificación.*

*En este sentido, surge la duda en cuanto a la temporalidad del ascenso interino por un determinado plazo, por cuanto, la normativa vigente para los ascensos interinos en plazas vacantes no tienen fecha de fin definida, ya que no se puede dejar sin prórroga a una persona con ascenso interino en plaza vacante.*

*Conforme a lo anterior, se efectuó la consulta a la Oficina de Servicio Civil, Sector Seguridad y Justicia, para lo cual indicaron que se pueden hacer los ascensos interinos de forma prorrogable, siempre que el funcionario acepte la condición y no se afecte el 22 bis.*

*Por lo tanto, se consulta si procede efectuar un ascenso interino sujeto a un plazo determinado, ya que de acuerdo a la norma, un nombramiento interino cesa el ocupante interino únicamente por razón de que el titular regrese a su puesto, el puesto quede resuelto en propiedad o por renuncia del interino...”*

Sobre el particular, es conveniente indicar que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, sobre el Nivel Asesor, en el inciso a), señala:

*“...a) Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno*



*de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera...* (El subrayado no corresponde al original)

De la norma citada, se infiere que existen requisitos mínimos para admitir las consultas planteadas a esta Asesoría Jurídica, entre ellas, que la entidad consultante aporte criterio jurídico, regulación que resulta conteste con lo dispuesto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, que establece:

*“(...) 1) Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. La institución consultante, deberá remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, (...)”*

En igual sentido, debe considerarse que las consultas que se planteen a esta Asesoría Jurídica deben versen sobre temas jurídicos relacionados con la aplicación general de la normativa estatutaria o relacionada a materia de empleo público; por ende, que no es posible para esta Área atender consultas que versen sobre:

- 1. Casos concretos que esté pendiente de resolver o que deban ser resueltos por la Administración Activa,**
2. Que no se trate de un asunto sobre el cual ya se emitió un acto administrativo o una decisión concreta.
- 3. Que no involucre una materia que es competencia de otra dependencia.**
4. Que no pretenda la revisión de informes o criterios legales.

Bajo ese iter lógico, y en apego al bloque de legalidad que rige al actuar de esta Asesoría Jurídica, claramente se determina que esta se encuentra imposibilitada para atender la interrogante planteada, en tanto, la misma corresponde a un caso concreto pendiente de resolver por la Administración Activa que no es de índole jurídico y que además ya ha sido objeto de análisis por la Oficina de Servicio Civil, Sector Seguridad y Justicia, quien emitió un criterio sobre el particular.

Ahora bien, si pese a lo expuesto las consultantes consideran que es indispensable para la resolución del caso planteado la asesoría técnica de esta Dirección General, deberán plantear esa solicitud al Área competente; en igual sentido, en caso de requerir la emisión de un criterio jurídico de esta Asesoría Jurídica para resolver su interrogante, se le informa que esta para ser atendida deberá plantearse de forma general y acompañarse del criterio legal emitido por la asesoría jurídica ese Ministerio.



Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Jaklin Urbina Álvarez  
**ABOGADA**



12 de abril del 2024  
AJ-OF-159-2024

Señor  
Álvaro Eduardo Lizano Céspedes  
Auditoría Interna  
Municipalidad de Grecia

**ASUNTO:** Consulta sobre la aplicación del artículo 140 del Código Municipal, sobre mantener la condición de elegible, una vez participado en un Concurso.

Estimado señor:

Con la autorización, de la Directora de la Asesoría Jurídica, procedo a contestar su consulta enviada vía correo electrónico el 5 de abril de 2024, sobre su participación en un concurso en el que obtuvo una nota superior a 70; consulta que indica lo siguiente:

*“...En atención al artículo N° 140 del Código Municipal que dice:*

*"Artículo 140- El servidor que concurre por oposición y cumpla con lo estipulado en el artículo 125 de esta ley quedará elegible, si obtuviera una nota mayor o igual a 70. Mantendrá esta condición por un lapso de un año, contado a partir de la comunicación."*

*Si una persona no fue elegida para el concurso en que participó, pero obtuvo nota mayor a 70, la condición de elegible puede ser utilizada en el momento en que quede vacante otra plaza de la misma nomenclatura y nivel en la institución, para evitar la realización de un nuevo concurso o cada vez que quede una plaza vacante hay que realizar nuevamente todo el proceso..."*

Con respecto a su consulta, le manifestamos que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo número 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señaló:

*"a) **Asesoría Jurídica:** Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica **a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil**, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, **para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante.** Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera". (El subrayado y la negrita no corresponden al original)*

Por su parte, como complemento de lo anterior en la Circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-0002-2023 del 26 de abril de 2023, se estableció lo siguiente con respecto a las consultas ingresadas a la Dirección General de Servicio Civil, que dicta lo siguiente:



*“1) Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. La institución consultante, deberá remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, o inclusive complementado con el criterio de otra dependencia organizacional según sea pertinente.”*

*Toda respuesta a las consultas de orden técnico remitidas por este Despacho a esa Dirección General, deberá ser comunicada a la Administración consultante, con copia al Despacho y a la Unidad de Empleo Público.” (El subrayado es nuestro)*

Conforme lo transcrito, se le solicita previo a atender su consulta, aportar el criterio legal de la Asesoría Jurídica de la Institución para la cual usted labora.

Sin otro particular y en espera de dejarle informado, se suscribe.

Atentamente,

## **ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Karol Viviana Ramírez Brenes  
**ABOGADA**



26 de abril de 2024

**AJ-OF-177-2024**

Señora  
Sandra Lorena Rodríguez Hidalgo  
Jefatura  
Unidad de Recursos Humanos

Señor  
Carlos Arturo Rodríguez Araya  
Encargado Proceso de Soporte Administrativo/Unidad de Recursos Humanos  
**Instituto Nacional de Aprendizaje**

**ASUNTO:** Ref. Oficio N° URH-PSA-875-2024. Solicitud de criterio sobre el pago de subsidios por enfermedad.

Estimados señores:

Reciban un cordial saludo. Con instrucciones del señor Director General de Servicio Civil y con autorización de la Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender el requerimiento realizado con el Oficio N° URH-PSA-875-2024 del 16 de abril 2024, relacionado con el pago de prórroga de subsidio por enfermedad de las personas funcionarias de esa institución, que en lo conducente señala:

*“(...) se solicita criterio sobre el procedimiento a seguir para el otorgamiento de subsidios por incapacidad, con el fin de dar respuesta a solicitudes de pago de prórroga de subsidio por enfermedad de las personas funcionarias, cuyo trámite ha sido suspendido (...)”*

*Sobre el motivo de la consulta, es importante considerar el criterio emitido por la Asesoría Legal del INA mediante el oficio AL-27-2024 de fecha 05 de abril del 2024 (adjunto), el cual indica:*

*“... En ese sentido, y siendo que el citado Reglamento Autónomo de Servicios contaba con una serie de regulaciones que no se relacionaban con lo discutido en la acción de inconstitucionalidad, entre ellas, precisamente el otorgamiento de un subsidio por incapacidad, **la Presidencia Ejecutiva mediante el oficio PE-180-2024, solicitó a la Sala Constitucional una aclaración sobre este punto y expresamente se indicó que:***

*“(...) 6) Se dimensione: ¿Qué sucede con las personas que disfrutaron o se encuentran disfrutando del subsidio que el INA otorga por incapacidad o riesgo profesional según la tabla de pagos establecida en el artículo 91 del Reglamento Autónomo de Servicios y que no se relacionan con el artículo 24 de la citada ley? En esa misma línea se aclare si ¿el INA podrá seguir otorgándole el citado subsidio a las personas funcionarias que a futuro lo requieran?”*



***Es importante indicar que dicha aclaración no ha sido resuelta por la Sala Constitucional, por lo que no se considera conveniente otorgar un subsidio con fundamento en el citado Reglamento. (...)***

*De conformidad con lo transcrito, el INA es una institución que actualmente se encuentra cubierta por las disposiciones del Estatuto del Servicio Civil y sus reglamentos, lo que implica que cualquier disposición que se establezca mediante el Estatuto del Servicio Civil o su reglamento, será de aplicación al personal del Instituto Nacional de Aprendizaje.*

*Para el caso concreto, desconoce esta Asesoría Legal si a nivel del Servicio Civil existen procedimientos establecidos administrativamente para el otorgamiento de este tipo de subsidios, por lo que, se considera importante que en caso de que una persona funcionaria reúna los requisitos para beneficiarse del mismo, se verifique previamente con la Dirección General del Servicio Civil cuál es el procedimiento a seguir para el otorgamiento del mismo.”(Lo destacado no corresponde al texto original). (...)*”

Una vez analizada su misiva, se infiere que la consulta planteada surge a raíz de los efectos de la sentencia N° 2023-31179 del 29 de noviembre del 2023, dictada por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en la que se anulan por inconstitucionales el artículo 24 de la Ley N° 6868 del 5 de mayo de 1983 y sus reformas y el Transitorio III de Ley N° 9931 del 18 de enero de 2021, ambos por ser contrarios a los artículos 191 y 192 de la Constitución Política; así como la primera frase del párrafo 3 del artículo 24<sup>7</sup> de la Ley 6868; el acuerdo de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje No. JD-AC-16-2022 del 20 de enero de 2022 que aprobó el “Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje” y el “Manual de Clases Institucionales de Puestos del 27 de enero del 2022.

En igual sentido, se colige del oficio de cita que, existe pendiente de resolución una solicitud de aclaración presentada por la Presidencia Ejecutiva de esa institución ante la Sala Constitucional, que versa puntalmente sobre el cuestionamiento realizado; de forma tal que, esta Dirección General se ve imposibilitada a evacuar la consulta planteada; ya que, de hacerlo podría interferir con el ejercicio de la función jurisdiccional. Sobre este particular, es importante recordar que el carácter de las resoluciones de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia priva sobre cualquier otra actuación administrativa, incluyendo las que pudiera emitir esta Dirección General.

Así las cosas, esta Dirección General determina que, nos encontramos impedidos para rendir el criterio solicitado hasta tanto ese Tribunal no dicte el fallo correspondiente.

No obstante lo anterior, si una vez resuelta esa gestión judicial, ese Instituto considera que aun requiere la asesoría técnica-jurídica para resolver ese conflicto, es oportuno indicarle que toda consulta que se plantee ante esta Dirección General debe acompañarse de criterio -legal o técnico-emitido por la Unidad de Asesoría Jurídica o por su Oficina de Recursos Humanos, según sea la consulta que se plantee. Lo anterior, de conformidad con el contenido del artículo 22 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019 y Circular N° MIDEPLAN-AME-UJP-CIRC-0002-2023 del 26 de abril del 2023, que señalan:

<sup>7</sup> Artículo reformado por el artículo 1 inciso j) de la Ley N° 9931



*“Artículo 22.- Aplicación disposiciones Ley N° 9635 y competencias institucionales. Corresponderá al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en coordinación con la **Dirección General del Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según su ámbito de competencia y experiencia técnica, asesorar y dar apoyo a todas las instituciones públicas que se encuentran bajo el ámbito de lo dispuesto en el Título III de la Ley N° 9635, con respecto a la aplicación de lo señalado en el presente reglamento.***

*Para ello, **cada institución deberá remitir su consulta acompañada del criterio legal de su Unidad de Asesoría Jurídica y del criterio técnico de su Oficina de Recursos Humanos, cuando este último resulte necesario, a efectos de evacuar la misma. No se atenderán consultas que no se acompañen del criterio jurídico correspondiente.**” (...) (El resaltado es nuestro)*

*“(...) 1) Las consultas de orden técnico que formule la Administración sobre la materia que compete a los subsistemas del Empleo Público, establecidos en el Reglamento General y en la Ley, deberán ser conocidas y resueltas por la Dirección General de Servicio Civil, como órgano técnico desconcentrado máximo de esta Cartera ministerial, especializado en la materia, la cual debe resolver los asuntos de su competencia en forma definitiva. **La institución consultante, deberá remitir la consulta acompañada del criterio técnico o legal de su oficina de recursos humanos o de su asesoría jurídica, o inclusive complementado con el criterio de otra dependencia organizacional según sea pertinente** (...) (El destacado es propio)*

Finalmente, debe indicarse que la citada consulta debe versar sobre aspectos de carácter general; es decir, no pueden referirse a casos concretos o situaciones particulares de cualquier tipo, pues lo contrario implicaría suplantar a la Administración Activa en la toma de decisiones, contrariando el contenido del artículo 28.2 inciso e) de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978.<sup>8</sup>

Con estas consideraciones se da por atendida su gestión.

## ASESORÍA JURÍDICA

-Original firmado-

Jaklin Urbina Álvarez  
ABOGADA

CC.

Sr. Francisco Chang Vargas, Director General de Servicio Civil.

<sup>8</sup> “Artículo 28.-

2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:

(...)

e) Resolver las contiendas que surjan entre los funcionarios u organismos de su Ministerio (...)



2 de mayo de 2024

**AJ-OF-184-2024**

**Señor**

Mario Solano Salazar  
Apoyo Administrativo, Auditoría  
Ministerio de Seguridad Pública

**Asunto: Ref:** “duda vacaciones” (sic)

Estimado señor:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta realizada el 25 de abril del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

*“puede mi patrono que es un ministerio obligarme a tomar las vacaciones que llaman colectivas, las de diciembre y semana santa o yo puedo apelar eso y que me dejen trabajar esos días para que no se descuenten de mis vacaciones?” (La cursiva es propia).*

Una vez vista y analizada la consulta planteada, resulta conveniente informar que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo N°35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señala:

*“a) Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera”. (La cursiva no corresponde al original)*

Por lo antes expuesto, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del órgano superior jerárquico de la Institución, dado que la



descripción del mismo es un asunto de resorte interno y de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

Empero, se trae a colación lo que el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil establece con respecto a las vacaciones de los trabajadores bajo el régimen de Servicio Civil :

*“Las Vacaciones:*

*Artículo 28.- Todo servidor regular disfrutará de una vacación anual de acuerdo con el tiempo servido, en la forma siguiente:*

- a. Si ha trabajado durante un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozará de quince días hábiles de vacaciones;*
- b. Si ha prestado servicios durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozará de veinte días hábiles de vacaciones; y*
- c. Si ha trabajado durante un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, gozará de un mes de vacaciones”.*

Luego, en el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Seguridad Pública N° 24896-SP en los artículos 52 y 54 se establecen sobre las vacaciones para los funcionarios de dicho ministerio, a continuación:

**“Artículo 52.-Duración de las vacaciones.**

*Todo servidor del Ministerio disfrutará de una vacación anual de conformidad con lo siguiente:*

- a) Los que hubieren trabajado para el Ministerio menos de cinco años disfrutarán de quince días hábiles.*
- b) Los que hubieren trabajado de cinco a diez años, veinte días hábiles, y*
- c) Los que hubieren trabajado después de diez años, un mes.”*

**Artículo 54.-De la época en que el servidor disfrutará de sus vacaciones.**

*El jefe inmediato de cada funcionario señalará la época en que estos disfrutarán de su período de vacaciones tomando en consideración las necesidades del servicio y en lo posible los intereses del servidor. Si han pasado quince semanas desde que el servidor tiene derecho a sus vacaciones y la fecha para su disfrute no ha sido señalada, el trabajador deberá solicitarlas a su jefe inmediato por escrito, quién deberá resolver en los ocho días siguientes, fijando la época en que el servidor disfrutará de sus vacaciones, procurando que sea lo más cercano posible.”* (La negrita y cursiva es propio).

Bajo la misma línea, el artículo 155 del Código de Trabajo, Ley N°2 reza lo siguiente:

**“ARTICULO 155.-**

*El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio*



*continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.*” (La cursiva, subrayado y negrita es propio).

Finalmente la Ley Marco de Empleo Público N°10159 y su Reglamento establecen con respecto a las vacaciones lo siguiente:

**“ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones.** *El período máximo anual de vacaciones que podrán disfrutar las personas servidoras públicas, dentro del ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 de esta ley, será de veinte días hábiles y no se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones, sin perjuicio de derechos adquiridos. (...)*”

**“TRANSITORIO VIII-** *Las personas servidoras públicas que, previo a la entrada en vigencia de la presente ley, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido en el artículo 38, conservarán tal condición pero esta no podrá aumentarse”.*

Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°43952:

**Artículo 44.- Tope en las vacaciones anuales.** *Se establece un tope de veinte días hábiles de vacaciones anuales por cada cincuenta semanas de labores continuas. No podrán acumularse más de dos periodos. Lo anterior con la salvedad de lo expresamente normado en el Transitorio VIII, para quienes, previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 10.159 ya habían adquirido el derecho a una mayor cantidad de días de vacaciones.*

**Artículo 45.- Reglas en el disfrute de vacaciones.** *El disfrute de vacaciones del personal de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN se hará efectivo de conformidad con las siguientes pautas, no excluyentes entre sí:*

a) Los períodos de vacaciones colectivas que establezca el Poder Ejecutivo.

b) La programación de vacaciones anuales que se establezca a lo interno de cada institución estatal, de acuerdo a las necesidades de servicio de las diferentes dependencias organizacionales.

c) El común acuerdo entre la persona servidora pública y la jefatura superior inmediata.

**Artículo 46.- Modificación a la programación de vacaciones.** *Solo procederán las modificaciones a la programación de vacaciones establecida, cuando así lo ameriten las necesidades del servicio o situaciones extraordinarias de las personas servidoras públicas, de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN. (La cursiva y subrayado es propio).*

Continuando con la interrogante, se describirá un extracto del dictamen N°C-043-2019 del 20 de febrero del 2019 de la Procuraduría General de la República que indica sobre el disfrute de las vacaciones lo siguiente:

(...)

*“Ahora bien, en orden a la primera interrogante, a nuestro criterio la programación del disfrute del período legal de vacaciones, deberá realizarlo la jefatura inmediata de cada funcionario, una vez que se adquiera el derecho a gozar de las vacaciones anuales remuneradas, procurando en todo*



momento que no se perjudique la efectiva prestación del servicio público y en coordinación con cada colaborador. Empero, si por alguna circunstancia no es factible consensuar dicha programación, resulta ser un deber de las jefaturas de cada servidor, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio consultante elaborar dicha programación, en los términos dispuestos en el canon 155 del Código de Trabajo, en armonía con lo regulado en el numeral 32 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil y el 55 del Decreto No. 36235-MOPT del 5 de julio del 2010 y sus reformas.

*De todo lo anteriormente expuesto, puede concluirse que en virtud del carácter que posee el instituto vacacional en nuestro ordenamiento jurídico, es dable que la administración consultante, en el ejercicio de sus potestades constitucionales y legales[1], pueda obligar de manera planificada a los servidores que poseen vacaciones no disfrutadas en años anteriores o con el derecho cumplido para el disfrute de su período actual, para que procedan a tomarlas en su propio beneficio.*

*Lo anterior, bajo una programación racional y ordenada, donde indudablemente la Oficina de Recursos Humanos juega un papel preponderante, en coordinación con cada jefatura, de forma tal que puedan programarse las vacaciones de los funcionarios, sin menoscabo del servicio que allí se presta, habida cuenta que ese derecho no prescribe mientras subsista la relación de servicio entre el funcionario y la Administración Pública.” (...) (La cursiva y subrayado es propio).*

En conclusión, de lo anteriormente expuesto se colige que, las vacaciones son un derecho de todas las personas trabajadoras, y que dicho disfrute debe ser realizado o programado por la jefatura según sea conveniente para la Administración, es decir, se debe procurar en todo momento que haya una efectiva prestación del servicio público y que este servicio no sea vea perjudicado. También, de la norma se extrae que si el servidor no logra llegar a un acuerdo sobre el goce de sus vacaciones con la jefatura, esta última deberá realizar una programación en conjunto con Recursos Humanos de la Institución que corresponda y elaborar un programa de disfrute de las vacaciones para con sus servidores.

Por las razones antes expuestas se le hace de conocimiento que corresponde a la Institución para la cual presta sus servicios resolver sobre la situación concreta consultada y determinar la forma en que cada servidor gozará de su derecho a vacaciones.

Se suscribe atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Rocío Caravaca Vargas  
**ABOGADA**



13 de mayo del 2024  
AJ-OF-192-2024

Licenciada  
Patricia Zamora Rodríguez  
Dirección Nacional de Inspección  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

**ASUNTO:** Solicitar un permiso sin goce de salario y la posibilidad de ejercer la profesión de abogada en ese periodo.

Estimada señora:

Con la autorización, de la Directora de la Asesoría Jurídica, procedo a contestar su consulta enviada vía correo electrónico el 03 de mayo de 2024, sobre solicitar un permiso sin goce de salario y la posibilidad de ejercer la profesión de abogada en ese periodo, para lo cual manifiesta lo siguiente:

*“Soy abogada / funcionaria de la Dirección Nacional de Inspección, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el puesto en propiedad número 037864, profesional de Servicio Civil 3, quiero solicitar un permiso sin Goce de salario por un periodo de seis meses y quisiera saber si tengo alguna limitación o prohibición para laborar como abogada en ese periodo.”*

Con respecto a su consulta, le manifestamos que las competencias de esta Asesoría Jurídica se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo número 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señaló:

*“a) **Asesoría Jurídica:** Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica **a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil**, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera”. (El subrayado y la negrita no corresponden al original)*

Previo a referirme a su consulta, es importante manifestar que la Asesoría Jurídica no atiende casos concretos, por lo que se abordará su consulta de manera general; en primera instancia procederé a citar la normativa estipulada en el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, sobre los permisos sin goce de salario, en lo que interesa dispone lo siguiente:

*“c. Las licencias sin goce de salario hasta por un mes podrán concederse mediante resolución interna firmada por el Ministro, Viceministro, o el máximo jerarca de la institución respectiva, mientras que las licencias mayores de un mes podrán concederse con apego estricto a las disposiciones siguientes:*



*1) Seis meses para asuntos personales del servidor. Esta licencia podrá ser prorrogada hasta por seis meses más en casos muy especiales a juicio del Ministro o máximo jerarca de la Institución.”*

Como se puede observar en la normativa transcrita, las licencias sin goce de salario se encuentran contempladas en nuestro ordenamiento jurídico, cuando son mayores de un mes se elaboran mediante resolución interna, por el máximo Jerarca de la Institución o a quien este designe, sin embargo, cuando son mayores a seis meses, podrán darse por asuntos personales, prorrogadas hasta por seis meses más, siendo la prórroga una posibilidad no un derecho para la persona servidora.

Por otra parte, sobre la posibilidad de ejercer la profesión liberal, como es el caso de los profesionales en Derecho, durante el periodo que se encuentren con permiso sin goce de salario, la Procuraduría General de la República, emitió el criterio N° C-143-2019 del 24 de mayo de 2019, que dictaminó lo siguiente:

*“... es criterio de ésta Procuraduría que un funcionario afecto a una prohibición para el ejercicio liberal de su profesión, que se encuentra amparado a un permiso sin goce de salario, sí puede ejercer liberalmente su profesión, pues lo contrario implicaría establecer una restricción severa a su derecho al trabajo; sin embargo, esa posibilidad no es irrestricta, pues no es admisible el ejercicio liberal privado cuando dicho ejercicio pueda generar un conflicto de interés que perjudique a la institución para la cual labora, o implique una violación al deber de probidad.*

*Ésta Procuraduría, en su dictamen C-147-2011, del 29 de junio del 2011, había sostenido que “... durante el otorgamiento de un permiso sin goce de salario no puede mantenerse de manera generalizada la prohibición para el ejercicio liberal de la profesión, pues ello implicaría una restricción del derecho al trabajo, salvo cuando dicho ejercicio suponga un conflicto de interés con sus funciones habituales en la institución pública para la cual labora, comprometiendo los deberes de imparcialidad, objetividad y probidad que debe cumplir (artículos 3, 17 y 19 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública).”*

Conforme lo transcrito se observa que no existe impedimento para que una persona servidora pueda solicitar un permiso sin goce de salario, debido a que eso impide su derecho al trabajo, sin embargo el permiso no es irrestricto, debido a que si bien puede laborar en su profesión, no puede hacerlo si de por medio existiera algún vínculo con la Institución a la cual se labora y le otorgó el permiso, porque eso generaría un conflicto de intereses, y no sería ético por parte de la persona servidora solicitante del permiso.

Por su parte en el criterio de cita se hace referencia a los artículos 3 y 17 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley 8422, del 06 de octubre de 2004, que dictaminan lo siguiente:

*“Artículo 3º-Deber de probidad. El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los*



*habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.”*

*“Artículo 17...*

*...Igualmente, ningún funcionario público, durante el disfrute de un permiso sin goce de salario, podrá desempeñarse como asesor ni como consultor de órganos, instituciones o entidades, nacionales o extranjeras, que se vinculan directamente, por relación jerárquica, por desconcentración o por convenio aprobado al efecto, con el órgano o la entidad para el cual ejerce su cargo.”*

Además, como complemento a los artículos transcritos, también está el artículo 38 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, establece lo siguiente:

*“Artículo 38.-Causales de responsabilidad administrativa. Sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios, tendrá responsabilidad administrativa el funcionario público que:*

*a) Incumpla el régimen de prohibiciones e incompatibilidades establecido en la presente Ley.*

*b) Independientemente del régimen de prohibición o dedicación exclusiva a que esté sometido, ofrezca o desempeñe actividades que comprometan su imparcialidad, posibiliten un conflicto de intereses o favorezcan el interés privado en detrimento del interés público. Sin que esta ejemplificación sea taxativa, se incluyen en el supuesto los siguientes casos: el estudio, la revisión, la emisión de criterio verbal o escrito, la preparación de borradores relacionados con trámites en reclamo o con ocasión de ellos, los recursos administrativos, las ofertas en procedimientos de contratación administrativa, la búsqueda o negociación de empleos que estén en conflicto con sus deberes, sin dar aviso al superior o sin separarse del conocimiento de asuntos en los que se encuentre interesado el posible empleador.”*

En la norma mencionada supra, la persona servidora durante el periodo que se encuentra con permiso sin goce de salario, debe mantener su investidura de persona servidora de la función pública, sin bien se encuentra en una suspensión temporal de sus labores y por ende del apercibimiento de una remuneración económica por parte de la Institución en la cual labora, no puede realizar labores con terceros involucrados en procesos en los que interviene su patrono, ya sea como asesor, consultor o representante entre otros, porque no solo traería consecuencias para la persona servidora, sino también para el tercer involucrado.

Para una mayor comprensión procedo a transcribir lo expresado en el criterio de la Procuraduría General de la República N° C-194-2021 del 30 de junio de 2021, en su apartado de conclusiones, que dicta lo siguiente:



*“La prohibición del ejercicio liberal de la profesión a la que esté sujeto un funcionario público, no lo limita para emprender dicho ejercicio cuando se encuentre amparado a un permiso o licencia sin goce de salario, salvo que ello implique un conflicto de intereses o una violación al deber de probidad, o caiga en alguno de los supuestos previstos por el artículo 17 de la Ley No. 8422; aspectos todos que deberá valorar adecuadamente la Administración activa previo a conceder dicha licencia y si es del caso, justificadamente denegarla. Y en caso de que aquél (Sic.) conflicto se suscite luego de otorgada la licencia, podría constituir una eventual falta sancionable, no por violación al régimen de prohibición, sino por infracción al deber de probidad.”*

Como se puede observar, se reitera que actualmente no existe impedimento para ejercer la profesión liberal, mientras se está en un permiso sin goce de salario; sin embargo existen algunas aristas que podrían impedir a la persona servidora ejercer la misma, por lo que debe cumplir una serie de condicionamientos como es el no ejercer la profesión en ningún proceso en el que esté involucrado su patrono, ni tampoco ser representantes de terceros en el mismo supuesto, además no se le está permitido asesorar, ni ser consultor de órganos de instituciones o entidades nacionales o extranjeras, que tenga o pueden llegar a tener una relación con la Institución en la cual se labora.

El incumplimiento de las condicionantes aquí mencionadas, podría acarrear a la persona servidora beneficiaria del permiso sin goce de salario, una sanción disciplinaria, que podría involucrar inclusive el despido sin responsabilidad patronal. Por lo tanto, se debe estar siempre vigilante sobre la forma en que se debe ejercer la profesión liberal durante el periodo que se encuentra con permiso sin goce de salario.

No obstante lo anterior, debe dirigir su consulta a la Institución para que presta servicios, quienes atenderán el caso de forma concreta, al conocer la totalidad de supuestos de hecho y de derecho que le aplicaran, pues son ellos quienes cuentan con su expediente personas y la totalidad de insumos para dar respuesta a sus interrogantes.

Sin otro particular y en espera de dejarle informado, se suscribe.

Atentamente,

### **ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Karol Viviana Ramírez Brenes

**ABOGADA**



13 de mayo de 2024

**AJ-OF-195-2024**

**Señor**

René M. Sánchez Chaves

**COSEVI**

**Asunto:** "Invalidez"

Estimado señor:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 13 de mayo del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

(...)

*"Cómo se puede calcular la liquidación total y definitiva por invalidez, por el tiempo servido en la institución y cuando debería de dar el preaviso de ley.*

*Tengo como 3 días de vacaciones aun que (sic) no disfruté.*

*Ya la solicitud de pensión de invalidez esta presentada en la CCSS."*

(...)

(La cursiva y subrayado es propio).

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del órgano superior jerárquico y Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución, dado que la descripción del mismo es un asunto de resorte técnico interno, así como de las otras Instituciones que se ven involucradas en el tema de pensiones como la Caja Costarricense del Seguro Social.

Ahora bien, de conformidad a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, la misma se encuentra vedada para emitir un criterio que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, máxime que no se cuenta con la totalidad de elementos fácticos para dar una respuesta al caso planteado; ya que de resolver la consulta implicaría exceder las competencias que legalmente le han sido encomendadas, suplantando ilegalmente a la Administración Activa quien cuenta con los insumos necesarios tales como el expediente personal de cada funcionario,



acciones de personal, etc; de conformidad con lo estipulado en el artículo 25 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, para la solución de casos concretos y la toma de decisiones.

Por lo que, de manera atenta y respetuosa, se le sugiere realizar la consulta formal y directa al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual brinda sus servicios quien deberá revisar y aplicar la normativa correcta para su caso y situación particular.

Se suscribe atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Rocío Caravaca Vargas  
**ABOGADA**



**22 de mayo de 2024**  
**AJ-OF-201-2024**

Señora  
Gretel Cristina Fernández Badilla  
Asistente de supervisión  
**Ministerio de Educación Pública**

**ASUNTO:** Consulta sobre periodo de prueba en nombramientos realizados con el transitorio IX Ley Marco de Empleo Público.

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Con autorización de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, procedo a atender la consulta planteada vía correo electrónico el 15 de mayo del presente año, misma que se transcribe en lo conducente:

*“(...) obtuve propiedad de acuerdo con el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público N°10159, su Reglamento 43952 y la Resolución DG-RES-88-2023 de la DGSC, a partir del 3 de junio, mi consulta es si **¿debo cumplir los 3 meses de periodo de prueba?**, aunque ya estuviera en el puesto por más de 3 años.”* (Lo resaltado forma parte del original)

Una vez vista y analizada su consulta, lo procedente es indicarle que, respetando las competencias legales conferidas a esta Asesoría Jurídica, resulta materialmente imposible la emisión de un criterio jurídico que pretendan resolver la situación expuesta, ello en apego al Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política, homólogo de la Ley General de la Administración Pública; pues la competencia atribuida a esta Dirección General le impide intervenir en aspectos de resorte internos, ya que de hacerlo estaría sustituyendo las competencias legalmente conferidas a la Administración Activa.

No obstante lo anterior, y con el único fin de orientar a la consultante, a continuación se analizará la normativa relacionada y aplicable al caso de expuesto; para tales efectos debe citarse el contenido del artículo 11 de la Resolución N° DG-RES-88-2023 del 7 de julio de 2023 emitida por esta Dirección General a efectos de regular las disposiciones generales aplicables por las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Régimen del Servicio Civil para la “Elaboración del Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario”, que de manera categórica establece:

*“Artículo 11. A las personas funcionarias interinas que sean beneficiadas con la implementación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, **quedarán sujetas al periodo de prueba, establecido en los artículos 30 y 31 del Estatuto de Servicio Civil y 19 de su Reglamento.**”* (El destacado es propio)

Del artículo anterior, se infiere sin lugar a dudas que las personas beneficiadas con el plan dispuesto en el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, deben cumplir el periodo de prueba contemplado en la normativa estatutaria. De tal suerte, debe traerse a colación el



contenido de los numerales 30 y 31 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1981 y 19 de su reglamento, Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, en tanto estos regulan ese supuesto al disponer:

*“Artículo 30.-Para que un servidor público reciba la protección de esta ley, **debe 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.**”*

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

*a) **Por regla general sólo se aplicará en los casos de iniciación de contrato, pero a juicio del Jefe respectivo podrá exigirse en todos los casos de promoción o traslado en que convenga para garantizar mejor el servicio público.** (...)”* (El resaltado es propio)

*“Artículo 19.- El período de prueba se regulará por las disposiciones contenidas en los artículos 30 y 31 del Estatuto. Para los efectos de su cómputo, se entenderá interrumpido por la cesación transitoria del servicio que por cualquier causa implique la no prestación del mismo.”*

Del marco regulatorio expuesto, se determina que aunque el periodo de prueba indudablemente es vital dentro del procedimiento de selección en el empleo público, en tanto permite comprobar la capacidad y aptitud de los aspirantes o candidatos a los puestos y cargos públicos, así como los méritos y capacidad de estos; lo cierto es que, este opera únicamente al inicio de las relaciones estatutarias; es decir, el periodo de prueba aplica de forma obligatoria únicamente para el nombramiento de personas funcionarias en propiedad, con la salvedad de que este puede a criterio del jerarca institucional, pactarse por un plazo inferior a los tres meses dispuestos por la normativa, pero nunca superior a ese.

Mientras que, para el caso de ascensos o traslados la aplicación de ese periodo es de aplicación potestativa del jerarca institucional; en otras palabras, queda a juicio de la Administración exigir o exceptuar la aplicación de este, al tenor de lo establecido en el numeral 24 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, que reza:

*“Artículo 24.- **A juicio de la Administración podrá ser aplicable el período de prueba en los ascensos o traslados en que así convenga para garantizar mejor el servicio público.** En tales casos, el servidor gozará de licencia de su puesto anterior durante el tiempo que dure dicho período de prueba, el cual será aplicable también a su sustituto. (El énfasis es propio)*

Ahora bien, determinar cuál de estas normas debe o no aplicarse a la consultante o determinar si debe cumplir o no con el periodo de prueba contemplado en la normativa estatutaria y en la Resolución N° DG-RES-88-2023, resulta un asunto de resorte interno de que debe ser examinado y resuelto de forma casuística por la Administración Activa, en el pleno ejercicio de las competencias que legalmente le han sido conferidas; en tanto es esta quien cuenta con



los insumos necesarios para lograr una solución acorde con la normativa aplicable al caso expuesto.

Finalmente, y respecto al tema que nos ocupa merece la pena aclarar que, aunque el numeral 18 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952 -PLAN 28 de febrero de 2023, en su párrafo *in fine* establece **que toda persona servidora -interina o en propiedad-, debe cumplir con un período de prueba de tres meses de servicio continuo**, lo cierto es que esta disposición solo resulta de aplicación cuando no exista dentro del ordenamiento jurídico norma superior que disponga lo contrario; de forma tal que al no haber sido derogada la normativa estatutaria esta debe continuar aplicándose a las personas servidoras públicas que prestan sus servicios para las instituciones cubiertas por el Régimen de Méritos.

Con estas consideraciones se da por atendida su consulta.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-original firmado-*

Jaklin Urbina Álvarez  
**Abogada**



22 de mayo de 2024

**AJ-OF-205-2024**

Señora  
Paula Castro Sánchez

**ASUNTO:** Consulta sobre implementación del salario global en casos de ascensos.

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Con autorización de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, procedo a atender la consulta planteada el 14 de mayo del presente año, vía correo electrónico, misma que se transcribe en lo conducente:

*“Quisiera saber si existen diferencias salariales entre un empleado interno y un empleado con propiedad bajo la nueva Ley del Empleo Público. En caso de que una persona sea promovida internamente y otra sea promovida con propiedad, ¿existe alguna prioridad en cuanto al salario global que se les paga?”*

Una vez vista y analizada su consulta, resulta procedente iniciar aclarando a la consultante que, esta Asesoría Jurídica respetando las competencias que legalmente le han sido conferidas, le es materialmente imposible la emisión de un criterio jurídico que pretenda resolver casos concretos, ello en apego al Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política, homólogo de la Ley General de la Administración Pública; en concordancia con el contenido del numeral 7 del Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que reza:

*"a) **Asesoría Jurídica:** Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; **emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados**, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera". (El subrayado y la negrita no corresponden al original)*

Partiendo de lo expuesto, la consulta planteada será abordada desde una perspectiva general, analizando de manera general la normativa relacionada a los temas de consulta, advirtiéndole de antemano a la consultante que aplicar está a las personas funcionarias públicas es competencia de la Administración Activa; en tanto es esta quien cuenta con los insumos necesarios para lograr una solución acorde con el ordenamiento jurídico para caso particular.

Aclarado lo anterior, y debido a que la consultante no hace indicación expresa de la institución para la que brinda sus servicios, debe iniciarse señalando que el numeral 2 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10159 del 8 de marzo de 2022, establece que ese cuerpo normativo resulta de



aplicación para los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como al Tribunal Supremo de Elecciones, al sector público descentralizado institucional<sup>9</sup>, al igual que el sector público descentralizado territorial<sup>10</sup>; en tanto el legislador no hizo excepción ninguna excepción en lo relativo a su ámbito de cobertura, salvo por las contenidas en su artículo 3<sup>11</sup> de la citada ley; de manera que la consultante debe valorar si las normas que se seguidamente se citarán resultan o no de aplicación para la institución para que presta sus servicios.

Ahora bien, en lo que respecta a su primera consulta debe traerse a colación el artículo 30 de la citada ley, en tanto este contiene los postulados rectores que orientan la gestión de la compensación, aplicable a las personas servidoras públicas a partir de la vigencia de ese cuerpo legal, cuyo inciso a) establece lo siguiente:

*“ARTÍCULO 30- ... Los salarios de las personas servidoras públicas... se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:*

**a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.** (...) (El destacado es propio).

En ese mismo sentido el numeral 35 de la Ley Marco de Empleo Público, establece de forma categórica y sin distinción alguna que **todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales**. Dicho numeral literalmente dispone:

*“ARTÍCULO 35- Régimen salarial unificado para todo el servicio público. Todas las instituciones del sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales.*

*Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.”*

Como puede apreciarse, la normativa no contempla la posibilidad de hacer una distinción entre funcionarios interinos o propietarios para aplicar los postulados rectores salariales; en ese tanto, no puede el operador jurídico hacer distinciones donde la ley no lo hace, ello en apego al Principio de Legalidad, consagrado en el artículo 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, según el que los actos y comportamientos de la Administración deben estar regulados por el ordenamiento jurídico.

Para afianzar aún más esta tesitura el numeral 33 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023, reitera que el sistema remunerativo contemplado en la Ley Marco de Empleo Público, **debe aplicarse sin excepción**

<sup>9</sup> Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales.

<sup>10</sup> Municipalidades, ligas de municipalidades, concejos municipales de distrito y sus empresas.

<sup>11</sup> Entes públicos no estatales, empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva y el Benemérito Cuerpo de Bomberos.



**en la totalidad de las instituciones públicas cubiertas por esa ley**, ya sea que se encuentren o no bajo la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, al disponer:

*“Artículo 33.- Sistema Salario Global. ...*

**El establecimiento del sistema remunerativo de salario global debe aplicarse en las instituciones públicas** a través de la fijación de columnas salariales globales para puestos con la misma naturaleza de funciones agrupados por familias, las cuales son las siguientes:

*a) Familias de puestos definidas por MIDEPLAN conforme al artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público y que se regulan de conformidad con los artículos 13 y 14 del presente reglamento.*

*b) Familias correspondientes al Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, las cuales serán definidas por cada uno de estos y estarán conformadas por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas a dichos entes.” (El destacado es propio)*

Considere que, del contenido de las normas transcritas, se evidencia que la voluntad del Legislador es que **“TODAS”** las personas servidoras públicas que presenten servicios para las instituciones y entidades cubiertas por la Ley Marco de Empleo Pública sean remuneradas bajo un Esquema Salario Global, sin excepción alguna.

Ahora bien, lo anterior no implica que ese esquema salarial deba aplicarse de forma inmediata y sin dilación a todas las personas funcionarias públicas, pues el Legislador con la finalidad de no afectar derechos adquiridos y/o situaciones jurídicas consolidadas de las personas que ya prestaban servicios al Estado de previo a la entrada de vigencia de la Ley Marco de Empleo Público -10 de marzo de 2023-, definió en el Transitorio XI de esa ley las reglas de transición del salario compuesto al salario global, que rezan:

*“TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:*

*a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.*



*b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.*

*Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.*

En complemento a esa regulación transitoria, el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público en su artículo 36 estableció que el nuevo Esquema Salario Global, debe aplicarse estrictamente a toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública o en casos de reingreso en el servicio público cuando no medie continuidad laboral, sin diferenciar si se trata de un nombramiento interino o en propiedad.

Por otra parte, y para dar respuesta puntual a la segunda interrogante planteada, ese mismo numeral en los incisos a) y d), estableció las reglas de transacción aplicables por la Administración en casos de ascensos de las personas funcionarias públicas que devenguen salario compuesto, al disponer lo que seguidamente se cita:

*“a) Nuevos nombramientos o movimientos superiores o ascendentes de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto: **En el caso de nuevos nombramientos o movimientos, siempre y cuando sean ascendentes o en puestos superiores al precedente, 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.*

*(...)*

*d) Ascenso en propiedad a un puesto al que se ascendió previo al 10 de marzo de 2023: las reglas de transición al esquema de salario global o apego al*



*esquema de salario compuesto indicadas en los sub incisos i y ii del inciso a) de este artículo 36, **también aplicarán de manera análoga cuando una persona servidora, además de tener un nombramiento en propiedad en un régimen de carrera administrativa, mantenga un nombramiento interino y ascendente desde antes de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público y posteriormente**, sin mediar interrupción en dicho nombramiento interino, se proceda a efectuar nombramiento en el puesto y misma clasificación pero de manera propietaria, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto que la persona ocupaba en propiedad, siendo esta circunstancia la que hará posible la aplicación de los sub incisos indicados.” (El énfasis es propio)*

Ante tal panorama con total claridad se puede determinar, que ni la Ley Marco de Empleo Público ni su reglamento, hacen distinción alguna respecto a la aplicación de las reglas de transición de salario compuesto al esquema global a personas servidoras interinas o propietaria en casos de ascensos; sino que la aplicación de ese nuevo esquema salarial dependerá de criterios objetivos legalmente establecidos, tales como si la persona goza de continuidad laboral; si el puesto al que se traslada es superior al que ostentaba, entre otros; o si por otra parte la persona servidora se encuentra dentro de los supuestos de inaplicación del salario global regulados en el numeral 37 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público.

Finalmente, debemos reiteramos que corresponde de manera exclusiva y excluyente a la Administración Activa, analizar casuísticamente y determinar si una persona servidora le resulta o no de aplicación el nuevo esquema salarial global implementado por la Ley Marco de Empleo Público, pues es esta quien cuenta con el expediente personal de sus funcionarios y el resto de insumos necesarios que les permitan una acertada resolución para cada caso particular.

Con estas consideraciones se da por atendidas sus consultas.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Jaklin Urbina Álvarez  
**Abogada**



31 de mayo del 2024

AJ-OF-223-2024

Señora  
Pamela Sandí Díaz

**ASUNTO:** Criterio sobre los no ascensos por situación presupuestaria.

Estimada señora:

Con la autorización, de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta enviada vía correo electrónico el 27 de mayo de 2024, en la que se solicita nuestro criterio jurídico, sobre los no ascensos por situación presupuestaria, para lo cual manifiesta lo siguiente:

*“Reciba un cordial saludo, del mismo modo, requiero consultar si es legal lo que indica la señora Viviana en el correo abajo, ya que por ese motivo estoy siendo discriminada de una oportunidad por planificación presupuestaria, también me genera la duda si todos los ministerios van a tomar esta medida y así van a perjudicar a funcionarios con plazas bajas y que estudiamos y queremos ascender.*”

*“Mi plaza en propiedad es un Oficinista 1 en la DNN, pero tengo una(Sic.) ascenso interino en el MOPT.”*

Se procede a transcribir el correo que refiere la consultante, que le fue enviado el 27 de mayo de 2024, por la señora Viviana Pereira Castillo, analista de la Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Dirección Nacional de Notariado, que indica lo siguiente:

*“Con respecto a su comentario quisiera aclarar que, el movimiento que se esta promoviendo en el puesto de Tesorería es un traslado o descenso en propiedad como se indicó en el afiche, es decir, solo pueden aplicar funcionarios que tengan esta condición. Ahora bien, le explicó(Sic.) la institución lo esta(Sic.) haciendo de esta forma porque por temas presupuestarios en este momento no se pueden hacer ascensos, dado que esto obligaría a reconocer un salario global.”*

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, o bien decisiones que pueda tomar la Administración Activa de forma interna, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a una actuación que en su



potestad de imperio la Administración Activa toma la decisión de llenar las plazas vacantes, lo cual es competencia del órgano superior jerárquico de la Institución, dado que la descripción del mismo es un asunto de resorte interno.

Ahora bien, de conformidad a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, la misma se encuentra vedada para emitir un criterio que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, máxime que no se cuenta con la totalidad de elementos fácticos para dar una respuesta al caso planteado; ya que de resolver la consulta implicaría exceder las competencias que legalmente le han sido encomendadas, suplantando ilegalmente a la Administración Activa quien cuenta con los insumos necesarios tales como el expediente personal de cada funcionario, de conformidad con lo estipulado en el artículo 25 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, para la solución de casos concretos y la toma de decisiones.

Por lo que, de manera atenta y respetuosa, se le comunica que quien tiene la potestad de resolver su caso, es la Administración Activa, es decir, la Institución en la cual labora.

Sin otro particular y en espera de dejarle informado, se suscribe.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Karol Viviana Ramírez Brenes  
**ABOGADA**



3 de junio de 2024

**AJ-OF-226-2024**

**Señor**

Christopher Ulate Elizondo

Dirección de Asuntos Laborales

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

**Asunto:** “Solicitud de criterio jurídico respecto a la negativa de traslado a salario globla.” (sic).

Estimado señor:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 29 de mayo del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

(...)

“En primera instancia debo indicar que fui nombrado en el MTSS de manera interina el día 30/03/2021 como profesional del Servicio Civil 2, en fecha 15/8/2023 fui nombrado en propiedad en el mismo puesto donde venía laborando como interino.

*El día 7/12/2023 le hice la solicitud a recursos humanos, se me hiciera el traslado al salario global, petición que fue negada el día 20/03/2023 por medio de OFICIO-MTSS-DMT-DGAF-DGIRH-533-2024, el día 1/4/2024 interpose recurso de revocatorio con apelación en subsidio y nulidad concomitante, mismo que fue rechazado el día 20/05/2024, también se me indico que el mismo se eleva al superior jerárquico, no he tenido respuesta aun.*

*Lo anterior es el resumen del agotamiento de vía administrativa que he venido llevando respecto a la solicitud que hice.*

*Mi posición es la más difícil desde el punto de vista salarial, yo ingrese al MTSS después del año 2018, cuando ya había entrado en vigencia la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, por ende recibo un salario menor en promedio trescientos mil colones menos que mis compañeros que ingresaron antes del 2018, cabe mencionar que mis funciones son las mismas sin diferencia alguno respecto a las que realizan mis compañeros que tienen un salario superior, lo más complejo y hasta impotente es ver que los funcionarios que ingresan a partir del 10/9/2023 reciben un salario de un millón seiscientos mil colones, es decir una diferencia de casi setecientos mil colones, en relación con mi salario actual. Es realmente una situación muy difícil de afrontar, en mi parecer es cien por ciento discriminatoria.*



*La pregunta en general sería, cuál es la posición de la DGSC, respecto a la interpretación LMEP, más específicamente con los funcionarios que ingresamos de manera interina pura y que adquirimos el grado de propiedad después de haber entrado en vigencia la LMEP, así como también cual es la posición respecto a los funcionarios más afectados desde el punto de vista salarial, tomando en cuenta la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y la LMEP.” (La cursiva y subrayado es propio).*

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del órgano superior jerárquico y de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios, dado que la descripción del mismo es un asunto de resorte interno.

Pese a lo antes expuesto se le informa que la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) entró a regir a partir del 10 de marzo del año 2023, y posteriormente dicha entidad emitió el 6 de diciembre del 2023 la Circular N°MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023, DG-CIR-016-2023 “ASUNTO: Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global.”, que vino a aclarar y establecer lo siguiente:

**“2.3. Casos que no corresponden a supuestos que sustenten per se una transición al esquema de Salario Global. Los siguientes supuestos no deberán ser considerados como escenarios o circunstancias que ameriten o impliquen por sí mismos la transición al esquema de Salario Global y en consecuencia lo pertinente es la conservación del esquema de Salario Compuesto y salario total inherente a cada persona servidora:**

(...)

**2.3.1 Los descensos, permutas, reubicaciones, recalificaciones o cambio de grupo ocupacional, cambios de grupo profesional, cambios de grado artístico, traslados internos o interinstitucionales cuando sean jurídicamente procedentes o cualquier otra figura con distinta denominación y que resulte equivalente a las citadas en este párrafo23. Tampoco se considerará como supuesto que amerite o implique la transición al esquema de Salario Global, los casos de nuevos nombramientos sean en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive inferior a la que ostentaba en el puesto inmediatamente antes del nuevo nombramiento.”** (Lo resaltado, subrayado y cursiva es propio).



Como puede observarse, el punto “2.3.1” de la Circular mencionada, estableció los supuestos no procedentes, es decir, los casos en los que el salario global no es aplicable para todos los procesos de movimientos de personal.

Reiterar, que de conformidad a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, la misma se encuentra vedada para emitir un criterio que pretenda resolver situaciones concretas o particulares; ya que de resolver la consulta implicaría exceder las competencias que legalmente le han sido encomendadas, suplantando ilegalmente a la Administración Activa quien cuenta con los insumos necesarios tales como el expediente personal de cada funcionario, de conformidad con lo estipulado en el artículo 25 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, para la solución de casos concretos y la toma de decisiones.

Se suscribe atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Rocío Caravaca Vargas  
**ABOGADA**



3 de junio de 2024

AJ-OF-228-2024

Señora  
Hellen Mena Brenes  
CONAPAM

Asunto: Consulta referente a la aplicación del salario global.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 28 de mayo del 2024, que indica:

*“...Que soy funcionaria del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor desde el año 2023, estaba nombrada en propiedad en el puesto de Oficinista del Servicio Civil 2, posteriormente queda una plaza vacante de Técnico del Servicio Civil 3, G. de E en la Unidad de Fiscalización Operativa de la misma institución, por la cual participo. Es así, como fui seleccionada de conformidad con el proceso de selección para el puesto No. 501137 clase Técnico de Servicio Civil 3, G. de E: Administración subespecialidad Negocios ubicado en la Unidad de Fiscalización Operativa de CONAPAM, en la cual esta jefatura me selecciono y fui ascendida interinamente en el puesto indicado con rige 30/12/2022 al 30/06/2023, mientras se resuelve concurso interno. (...) Ahora bien, esto me genera la duda de a partir de que fecha me deben aplicar el salario global para el puesto de clase Técnico de Servicio Civil 3, G. de E: Administración subespecialidad Negocios, esto por cuanto no ha habido interrupción del nombramiento.”*

Ahora bien, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de consulta alguna que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.



Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del órgano superior jerárquico y de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios, dado que la descripción de este es un asunto de resorte interno.

Pese a lo antes expuesto y en estricto apego a las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, se le brindará colaboración con la consulta planteada desde una perspectiva general, analizando las normas jurídicas que puedan ser aplicables a su consulta, siendo en este caso el artículo 36 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero de 2023 y la circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023 / DG-CIR-016-2023 del 6 de diciembre de 2023 y MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0012-2023 / DG-CIR-017-2023 del 13 de diciembre de 2023<sup>12</sup>.

Ahora bien, con el fin de analizar la normativa de previa cita, es menester iniciar señalando lo establecido en el artículo 36 que rezan:

***“...Artículo 36.- Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas 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 superiores o ascendentes de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto:*** *En el caso de nuevos nombramientos o movimientos, siempre y cuando sean ascendentes o en puestos superiores al precedente, 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:*

<sup>12</sup> [https://www.empleopublico.mideplan.go.cr/circulares\\_directrices\\_criterios](https://www.empleopublico.mideplan.go.cr/circulares_directrices_criterios)



*(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)*

*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".*

**d) Ascenso en propiedad a un puesto al que se ascendió previo al 10 de marzo de 2023:** *las reglas de transición al esquema de salario global o apego al esquema de salario compuesto indicadas en los sub incisos i y ii del inciso a) de este artículo 36, también aplicarán de manera análoga cuando una persona servidora, además de tener un nombramiento en propiedad en un régimen de carrera administrativa, mantenga un nombramiento interino y ascendente desde antes de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público y posteriormente, sin mediar interrupción*



*en dicho nombramiento interino, se proceda a efectuar nombramiento en el puesto y misma clasificación pero de manera propietaria, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto que la persona ocupaba en propiedad, siendo esta circunstancia la que hará posible la aplicación de los sub incisos indicados.*

*(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)*

**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.*

*(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44199 del 6 de setiembre del 2023)*

Del texto de cita se determina que a partir del 10 de marzo de 2022 fecha de entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en adelante LMEP, todas las personas de nuevo ingreso en una institución pública o de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral se les debe aplicar de forma inmediata el salario global<sup>13</sup>. No obstante, a todos los servidores contratados de forma previa a la entrada en vigencia de la LMEP se les debe aplicar el cambio del esquema de salario compuesto<sup>14</sup> a salario global de la siguiente manera:

- 1.- Al tener un nombramiento nuevo en otra institución para la que actualmente labora o movimientos superiores, siempre y cuando estos sean ascendentes sin importar que los mismos sean en propiedad, interino, de confianza o de alta jerarquía. Con la excepción que el salario compuesto que ostenta la persona funcionaria sea mayor al salario global correspondiente al asignado para el puesto en ascenso que adquirió la persona servidora.
- 2.- Cuando el salario compuesto es más bajo que el salario global fijado para la clase de puesto o nomenclatura ocupada por la persona servidora y por causa de aumentos anuales o por costo de vida se iguala o supera el monto de salario global.

<sup>13</sup> “ARTÍCULO 5- Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente: (...) v) Salario global: se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.” Ley Marco de Empleo Público.

<sup>14</sup> “ARTÍCULO 5- Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente: (...) t) Salario compuesto: salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos”. Ley Marco de Empleo Público.



3.- Cuando el salario compuesto es mayor al salario global fijado para la clase de puesto o nomenclatura ocupada por la persona servidora y debido a la aplicación de reajustes salariales por costo de vida o redefinición salarial.

4.- Cuando la persona servidora previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo público ostentaba un puesto en propiedad y fue ascendido de forma interina pero posterior al 10 de marzo de 2022 adquiere la propiedad del ascenso interino.

Por último, reiterar que de conformidad a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, la misma se encuentra vedada para emitir un criterio que pretenda resolver situaciones concretas o particulares; ya que de resolver la consulta implicaría exceder las competencias que legalmente le han sido encomendadas, suplantando a la Administración Activa quien cuenta con los insumos necesarios tales como el expediente personal de cada funcionario, de conformidad con lo estipulado en el artículo 25 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, para la solución de casos concretos y la toma de decisiones.

Sin otro particular.

Cordialmente;

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Merilyn Sánchez Garro  
**ABOGADA**



10 de junio de 2024  
AJ-OF-237-2024

Señora  
Ing. Dayana Calderón Vilchez  
MOPT

Asunto: Consulta referente al salario global y servicios profesionales.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se da respuesta a la consulta remitida vía correo electrónico del 20 de mayo del 2024, que indica:

***“...Me surge una duda, las personas que poseen salario global, pueden prestar servicios profesionales (sic)...”.***

Una vez analizada su consulta, es menester citar las normas jurídicas que puedan ser aplicables a su consulta, establecidas en el artículo 31 inciso l) de la Ley Marco de Empleo Público, N°10159 del 8 de marzo de 2022 y el artículo 5 inciso 28) del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°43952 del 28 de febrero de 2023, que rezan:

***“...ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), en el marco de las competencias previstas en esta ley, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa especificarán una metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor ele puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. Dicha metodología definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:***

***(...) l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración (...)***. (Lo resaltado no corresponde al original)

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

***(...) 28) Salario global: se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la Ley***



Marco de Empleo Público y el presente reglamento. Para los casos en que procede compensación por pago de prohibición, esta es contemplada dentro de la metodología de cálculo del salario global, según corresponde de conformidad con la legislación vigente (...).  
(Lo resaltado no corresponde al original)

Del texto transcrito, se colige que la Ley Marco de Empleo Público, N°10159 del 8 de marzo de 2022 y su reglamento, determina que, las personas funcionarias pueden realizar servicios profesionales quienes no ostentan pago o remuneración por concepto de “prohibición o dedicación exclusiva vigente”, siempre y cuando no contraríen al ordenamiento jurídico, es decir, no exime al funcionario del deber de abstenerse de participar en actividades que comprometan su imparcialidad, posibiliten un conflicto de interés o favorezcan el interés privado en detrimento del interés público así como la ética en el ejercicio de su función, así establecido en los artículos 3 y 4 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

De lo anterior, resulta importante resaltar el conflicto de intereses en el ejercicio de la función pública, la cual surge cuando la persona funcionaria pone en riesgo su independencia de criterio en la decisión de un determinado asunto o situación, es decir, superpone su interés personal sobre el interés general al que está llamado a resguardar, en razón de que, toda persona funcionaria que haya sido investida con la competencia para ejercer una función pública en cualquier órgano de la Administración Pública, se encuentra en el deber de garantizar la prevalencia del interés público sobre el interés privado, tomando en consideración que el ordenamiento jurídico prevé la imparcialidad como un principio constitucional de la función pública -Artículo 11 de la Constitución Política- puesto que, es fundamental para lograr la satisfacción de las necesidades de la colectividad a través de conductas que lleven consigo el ejercicio eficaz y transparente de las potestades público-administrativas.

En ese orden de ideas, el artículo 38 inciso b) de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley N°8422, reza:

*“...Artículo 38.-**Causales de responsabilidad administrativa.** Sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios, tendrá responsabilidad administrativa el funcionario público que:*

*(...) b) Independientemente del régimen de prohibición o dedicación exclusiva a que esté sometido, ofrezca o desempeñe actividades que comprometan su imparcialidad, posibiliten un conflicto de intereses o favorezcan el interés privado en detrimento del interés público. Sin que esta ejemplificación sea taxativa, se incluyen en el supuesto los siguientes casos: el estudio, la revisión, la emisión de criterio verbal o escrito, la preparación de borradores relacionados con trámites en reclamo o con ocasión de ellos, los recursos administrativos, las ofertas en procedimientos de contratación administrativa, la búsqueda o negociación de empleos que estén en conflicto*



*con sus deberes, sin dar aviso al superior o sin separarse del conocimiento de asuntos en los que se encuentre interesado el posible empleador (...)*.  
(Lo resaltado no corresponde al original)

Sobre el particular, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a través de la Resolución N°11524-2010 de las 14:48 horas del 21 de diciembre del 2010, señaló:

*“(...)DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN LA FUNCIÓN PÚBLICA. En un Estado democrático como el nuestro, es necesario someter a la función pública a una serie de normas que garanticen un comportamiento objetivo a través del cual se evite, en la medida de lo posible, la manipulación del aparato del Estado para satisfacer los intereses particulares de algunos funcionarios. Existen una serie de principios generales y preceptos fundamentales en torno a la organización de la función pública que conciben a la Administración como un instrumento puesto al servicio objetivo de los intereses generales. (...) c) que la ley debe regular el sistema de acceso a la función pública, el sistema de incompatibilidades y las garantías para asegurar la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. La mayoría de estos principios se han materializado en la Ley General de la Administración Pública (...). Es así como el principio de imparcialidad se constituye en un límite y –al mismo tiempo– en una garantía del funcionamiento o eficacia de la actuación administrativa, que se traduce en el obrar con una sustancial objetividad o indiferencia respecto a las interferencias de grupos de presión, fuerzas políticas o personas o grupos privados influyentes para el funcionario. Este es entonces el bien jurídico protegido o tutelado en los delitos contra la administración pública en general o la administración de justicia en lo particular: la protección del principio de imparcialidad o neutralidad de la actuación administrativa como medio de alcanzar una satisfacción igual y objetiva de los intereses generales (...).”* (Lo resaltado no corresponde al original)

Corolario con lo expuesto, la Procuraduría General de la Republica en el dictamen C-429-2005 del 12 de diciembre de 2005, referente a los principios éticos de la función pública y el conflicto de intereses señaló:

*“...nuestro dictamen N° C-245-2005 de fecha 4 de julio de 2005, que señaló ciertas consideraciones generales sobre el tema, en los siguientes términos:*

*“La Sala Constitucional se ha referido a la necesidad de establecer disposiciones que tiendan a evitar los conflictos de interés en la Administración, ya que ello afecta el funcionamiento administrativo y los principios éticos en que debe fundarse la gestión administrativa: “Al funcionario público no se le permite desempeñar otra función o trabajo que pueda inducir al menoscabo del estricto cumplimiento de los deberes del cargo, o de alguna forma comprometer su imparcialidad e independencia, con fundamento en los principios constitucionales de responsabilidad de los funcionarios, del principio-deber de legalidad y de la exigencia de eficiencia e idoneidad que se impone a la administración pública. En*



*el fondo lo que existe es una exigencia moral de parte de la sociedad en relación a (sic) la prestación del servicio público...” (...) En abono a esta tesis valga reiterar que, por el hecho de que un funcionario no esté sujeto a limitaciones como las derivadas del régimen de prohibición, de dedicación exclusiva o cualquier otra incompatibilidad legalmente establecida, ello no significa que en sus actividades privadas -aún fuera de su horario de trabajo habitual- esté exento de cumplir con los deberes éticos y legales que entraña el ejercicio de la función pública, de ahí que no debe comprometer su imparcialidad, generando conflictos de intereses, o favoreciendo el interés privado en detrimento del interés público...”. (Lo resaltado no corresponde al original)*

Finalmente, en ese orden de ideas, se tiene que, las personas funcionarias que poseen salario global y que no reciben la compensación por pago de prohibición o dedicación exclusiva vigente, podrían prestar servicios profesionales siempre y cuando no contraríen al ordenamiento jurídico y los principios de transparencia y ética en orden a la función pública encomendada, reiterando que es obligación de toda persona funcionaria evitar cualquier conflicto de interés en el ejercicio de su cargo, independientemente, de la forma de su nombramiento y remuneración. Sobre el particular es importante indicar que corresponde a la Administración activa la revisión de cada caso concreto.

Sin otro particular.

Cordialmente;

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Jennifer Ruiz Salazar  
**ABOGADA**



17 de junio de 2024  
**AJ-OF-251-2024**

**Señora  
María Fernanda Collado Trejos**

**Asunto: Consulta funciones Profesional de Servicio Civil 3**

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 13 de junio del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

*“(...) La consulta específica (sic) para usted, es si corresponde, a mi clase como profesional del servicio civil 3 el cargo y las funciones descritas como “jefatura de esta Unidad”? o bien es un puesto donde debería firmar como coordinadora de la Unidad”. (La cursiva es propio).*

Sobre el particular, resulta conveniente indicar que, en atención a las competencias que le asisten a esta Asesoría Jurídica, se encuentra impedida para emitir criterios que pretendan resolver situaciones concretas o particulares, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Efectuada la aclaración anterior, en cuanto a la resolución del caso planteado, se estima que su consulta no se refiere a la función asesora en materia jurídica, sino a la resolución de un caso concreto, el cual es competencia del órgano superior jerárquico y de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Institución para la cual presta sus servicios, dado que la descripción del mismo es un asunto de resorte interno.

Pese a lo antes expuesto se trae a colación lo que el Manual de Clases y Especialidades de esta Dirección General establece con respecto a los requisitos y propósitos para ocupar un puesto de Profesional de Servicio Civil 3 y Jefaturas cubiertos bajo el régimen de Servicio Civil así mismo, se adjuntan ambos links para su conocimiento y estudio:

1. Profesional de Servicio Civil 3:

[https://www.dgsc.go.cr/ts\\_clases/Manuales/1%20Manual%20de%20Clases%20actualizado%20a%201%202012-6-2024/SERIE%20PROFESIONAL.pdf](https://www.dgsc.go.cr/ts_clases/Manuales/1%20Manual%20de%20Clases%20actualizado%20a%201%202012-6-2024/SERIE%20PROFESIONAL.pdf)

2. Jefaturas:

[https://www.dgsc.go.cr/ts\\_clases/Manuales/1%20Manual%20de%20Clases%20actualizado%20a%201%202012-6-2024/SERIE%20PROFESIONAL%20JEFE.pdf](https://www.dgsc.go.cr/ts_clases/Manuales/1%20Manual%20de%20Clases%20actualizado%20a%201%202012-6-2024/SERIE%20PROFESIONAL%20JEFE.pdf)

Con estas consideraciones, damos por atendida su consulta.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Jennifer Ruiz Salazar

**ABOGADA**



20 de junio de 2024

**AJ-OF-267-2024**

Señora  
Jeannina Arias Rodríguez  
CEN-CINAI

**ASUNTO:** Existencia de limitante y plazo, ante solicitud de permiso sin goce de salario para trabajar en la CCSS, por persona funcionaria pública del CEN-CINAI, que cuenta con contrato de dedicación exclusiva.

Estimada señora:

Con autorización de la señora directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender su consulta, remitida a esta oficina el día 13 de junio del año 2024, vía correo electrónico, a la cual se le adicionó el criterio jurídico emitido por parte de la asesoría jurídica del CEN-CINAI, por medio de correo electrónico en fecha 14 de junio del año 2024. En dicha consulta manifiesta lo siguiente:

*“(...) soy psicóloga y tengo 21 años de trabajar para CEN CINAI, tengo propiedad y tengo el beneficio de la dedicación exclusiva. Quiero consultar si desde el área legal existe alguna limitante para solicitar un permiso sin goce de salario para trabajar en otra institución, en mi caso sería para hacer una sustitución de vacaciones por 2 semanas en la Caja Costarricense de Seguro Social, por otra parte, de no existir inconveniente me gustaría saber cuánto es el tiempo máximo de permiso que puedo solicitar (...)”*

De previo a referirme a su consulta, es de relevancia aclarar que, conforme al principio de legalidad consagrado en el artículo 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, el cual nos dice que los funcionarios públicos están obligados a ajustar sus conductas y actuaciones a lo que establece expresamente el ordenamiento jurídico, y por ende, configura ilegalidad el arrogarse potestades que la misma ley no les confiere; y estando esta asesoría sometida a dicho principio constitucional, la misma encuentra limitada su competencia a lo establecido en el artículo 7 del Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, el cual en lo que interesa señala lo siguiente:

*“(...) a) **Asesoría Jurídica:** Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante (...)” (El subrayado y el resaltado es propio).*

En virtud de lo anterior queda claro que, no es competencia de esta asesoría jurídica, evacuar consultas y emitir criterios para casos en concreto o específicos de los administrados o funcionarios públicos; y se limita por principio de legalidad, a emitir criterios jurídicos ante consultas generales que tengan relevancia o trascendencia jurídica a nivel institucional, planteadas por instituciones que se encuentran dentro del Régimen del Servicio Civil.



Ahora bien, con el fin de orientar a la consultante sobre la posible o posibles limitantes ante los permisos sin goce de salario, solicitados por las personas funcionarias públicas que cuenten con un contrato de dedicación exclusiva; se expondrá la normativa que regula dichos permisos y la dedicación exclusiva dentro del Régimen del Servicio Civil, además de dictámenes emitidos por la Procuraduría General de la República, sin hacer referencia al caso en concreto que plantea la consultante. Tomando en cuenta que, el artículo 44, del Reglamento Autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, sobre los derechos y beneficios de sus trabajadores, establece lo siguiente: “(...) Los servidores regulares de la Dirección Nacional de CEN CINAI, gozarán de todos los derechos que conceden el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento (...)” (el subrayado es propio). Siendo clara la norma en indicar que, los funcionarios regulares del CEN-CINAI, gozan de los derechos normados en el estatuto de Servicio Civil y su reglamento, por lo que, en caso de que no exista normativa interna aplicable a algún supuesto en específico, se debe de aplicar lo regulado en el estatuto y reglamento supra citado.

El artículo 33 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, sobre los permisos sin goce de salario, señala lo siguiente:

*“(...) Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción, de conformidad con los requisitos y formalidades que en cada dependencia establezca el Reglamento Autónomo de Servicio, y sujetos a los siguientes procedimientos y condiciones:*

*“(...) c. Las licencias sin goce de salario hasta por un mes podrán concederse mediante resolución interna firmada por el Ministro, Viceministro, o el máximo jerarca de la institución respectiva, mientras que las licencias mayores de un mes podrán concederse con apego estricto a las disposiciones siguientes:*

*(...)*

*5) Cuatro años, a instancia de cualquier institución del Estado, o de otra Dependencia del Poder Ejecutivo, o cuando se trate del cónyuge de un funcionario nombrado en el Servicio Exterior; o en los casos de los funcionarios nombrados en otros cargos públicos. El plazo anterior podrá ampliarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que motivaron la licencia original.*

*(...)*

*Toda solicitud de licencia sin goce de salario (o prórroga) deberá presentarse con los documentos en que se fundamentan y la respaldan y su tramitación deberá hacerse con la antelación que la fecha de rige requiera. En el caso de que el servidor se ausentare del trabajo sin la debida aprobación de la licencia o prórroga, se considerará el hecho como abandono de trabajo, y por lo tanto, podrá despedirse de conformidad con el artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil (...)* (el subrayado es propio).

En el artículo anteriormente citado, se señala los supuestos, requisitos y plazos de los permisos sin goce de salario aplicables en el Régimen de Servicio Civil.

El tema de los permisos sin goce de salario, ha sido objeto de consultas elevadas ante el órgano superior consultivo y técnico jurídico del estado, Procuraduría General de la República, y la misma ha emitido su criterio sobre estos en múltiples dictámenes; como por ejemplo el Dictamen C-069-2019, del 19 de marzo del año 2019, que señala:



*“(…)No está de más recordar que el otorgamiento de esta clase de permisos o licencias, constituye una mera facultad y no una obligación para el jerarca, el cual tiene la potestad de valorar los motivos en que se fundamenta la correspondiente solicitud y determinar discrecionalmente si cabe o no la concesión de tal beneficio, sopesando las consecuencias que ello pueda tener sobre la prestación de los servicios en la institución, las condiciones del funcionario de que se trate, etc., con apego a principios de justicia, conveniencia y objetividad(…)” (El subrayado es propio).*

Del dictamen expuesto se desprende que, el otorgar dichos permisos, es meramente facultativo por parte del jerarca quién deberá de valorar los motivos de la solicitud del permiso sin goce de salario, lo que significa que, no es una obligación aprobar estos permisos o un derecho de la persona funcionaria.

En cuanto a la dedicación exclusiva, la misma encuentra su regulación en la Ley de Salarios de la Administración Pública, la cual fue reformada por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas mediante Decreto N°9635 del 3 de diciembre de 2018, además del Decreto Ejecutivo N°42266-H sobre las Normas para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva para las Instituciones y Empresas Públicas Cubiertas por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria.

La Ley de Salarios de la Administración Pública, define la dedicación exclusiva de la siguiente manera:

*“Artículo 27- Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderá por:  
1. Dedicación exclusiva: régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido (…)” (el subrayado es propio).*

Decreto N°42266-H, sobre las Normas para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva para las Instituciones y Empresas Públicas, Cubiertas por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria:

*“Artículo 11.- En caso de que el servidor disfrute de un permiso sin goce de sueldo, a su regreso podrá seguir acogido a la Dedicación Exclusiva, siempre que el contrato se encuentre vigente.” (el subrayado es propio).*

*“Artículo 19.- Al darse el traslado, reubicación, ascenso, descenso o permuta, de un servidor, ya sea entre las instituciones y empresas públicas cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria o hacia el Poder Ejecutivo y viceversa, si en la institución de origen gozaba del incentivo por Dedicación Exclusiva, podrá optar por la compensación económica por concepto de Dedicación Exclusiva, siempre que el Jerarca de la institución que lo recibe lo autorice con sujeción a la presente normativa.” (el subrayado es propio).*

Igualmente, el instituto jurídico contractual de dedicación exclusiva, ha sido objeto de consultas y criterios emitidos mediante dictámenes, por parte de la Procuraduría General de la República,



entre los cuales se puede señalar el Dictamen PGR-C-147-2023 del 31 de julio de 2023, que señala lo siguiente:

“(…) 1.- El contrato de dedicación exclusiva debe estar sujeto a un plazo determinado. Ese plazo no puede ser menor de un año, ni mayor a cinco. El pago por dedicación exclusiva no constituye un beneficio permanente, ni un derecho adquirido, por lo que, al finalizar la vigencia del contrato, la Administración no tiene la obligación de renovarlo

(…)

2.- Sobre los contratos de dedicación exclusiva suscritos de forma permanente, es decir, sin fecha de vencimiento, hemos sostenido que son contrarios a las disposiciones impuestas por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, por lo que corresponde a cada Administración ajustarlos a los parámetros legales (…)”.

(el subrayado es propio).

En virtud de toda la normativa expuesta líneas atrás, se colige que, el trámite y decisión sobre el otorgamiento de una licencia o permiso sin goce de salario, de un funcionario público que cuente con un contrato de dedicación exclusiva, queda sujeto a la solicitud de dicho permiso por parte de la persona funcionaria, quien debe de cumplir con las formalidades y requisitos exigidos por ley; y es la administración activa quién después de la debida valoración del caso en concreto, decide razonadamente si otorga o no el permiso sin goce de salario, siendo esto facultad y no una obligación de la administración. Por ende, resulta que la consulta planteada no es competencia de esta asesoría, no solo por las limitaciones de competencia del artículo 7 del Decreto N° 35573-MP, si no también debido a que, el otorgar o no el permiso sin goce de salario, es de resorte interno de la administración activa.

En espera que sea de utilidad la respuesta brindada, se da por atendida su consulta.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

-Original firmado-

**Josué Corrales Durán**  
**ABOGADO**



21 de junio de 2024

**AJ-OF-269-2024**

**Señor**

Manuel Navarro Rojas

**Asunto:** Consulta sobre traslado a salario global.

Estimado señor:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 19 de junio del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

(...)

*“Un gusto saludarle, quisiera hacerle una consulta. Actualmente a mi persona me nombraron en el MEP el 14 de mayo del presente año en un puesto como profesor bajo la modalidad de pagos por componentes en un puesto que yo no estaba anteriormente nombrado.*

17000 PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA (G. DE E)	082 MATEMATICAS	MT6	28	28	0	14/05/2024	17/12/2024	Activo	N.L.	Propuesta de Nombramiento Interino - Salario por componentes.
------------------------------------------------------------	--------------------	-----	----	----	---	------------	------------	--------	------	---------------------------------------------------------------------------

*“Mi consulta es si yo me puedo pasar a la modalidad de pagos por Salario Global de alguna manera? No sé si tienes el procedimiento para hacer eso o del todo no se puede? (...)” (La cursiva es propia).*

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometan a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Pese a lo antes expuesto y sobre la consulta realizada, misma no es precisa ni detallada, se procederá a informarle de forma general lo siguiente. La Ley Marco de Empleo Público (LMEP) entró a regir a partir del 10 de marzo del año 2023, y dicha ley y su reglamento son los que vienen a implementar y regular todo lo concerniente el pago de los salarios globales y su aplicación.

A continuación, se expondrá de manera genérica la normativa que regula el pago de salario global, según el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, N°43952 -PLAN del 28 de febrero del 2023, que es la siguiente:



**“Artículo 36.- Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas 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 superiores o ascendentes de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto:** En el caso de nuevos nombramientos o movimientos, siempre y cuando sean ascendentes o en puestos superiores al precedente, 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:

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)

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.

d) Ascenso en propiedad a un puesto al que se ascendió previo al 10 de marzo de 2023: las reglas de transición al esquema de salario global o apego al esquema de salario compuesto indicadas en los sub incisos i y ii del inciso a) de este artículo 36, también aplicarán de manera análoga cuando una persona servidora, además de tener un nombramiento en propiedad en un régimen de carrera administrativa, mantenga un nombramiento interino y ascendente desde antes de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público y posteriormente, sin mediar interrupción en dicho nombramiento interino, se proceda a efectuar nombramiento en el puesto y misma clasificación pero de manera propietaria, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto que la



*persona ocupaba en propiedad, siendo esta circunstancia la que hará posible la aplicación de los sub incisos indicados.*

*(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)*

*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.*

**Artículo 37.-** *Supuestos de inaplicación del salario global. El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupan en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:*

*a) Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, una persona que perciba su remuneración con base en esquema de salario compuesto se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad, por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.*

*b) En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:*

*i. Un reingreso al servicio público mediando continuidad laboral, siempre que el nombramiento con el cual se da el reingreso sea en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive de nivel inferior a la que ostentaba en el nombramiento precedente al reingreso.*

*(Así reformado el sub inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)*

*ii. Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuta, u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto.*

*En ambos supuestos no se podrá aplicar de forma automática el salario global, sino que se deberán aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.*

*c) A quienes al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario compuesto bruto que sea menor al salario global inherente a la clasificación de su puesto.*

*A las personas que estén en esta situación se les respetará el pago de salario total ordinario y se le efectuarán ajustes por anualidades o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los*



*complementos inherentes, hasta que el salario compuesto bruto respectivo alcance al salario global respectivo en los términos reglados en el artículo anterior de este reglamento.” (La cursiva es propia).*

Posteriormente, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) emitió el 6 de diciembre del 2023 la Circular N°MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023, DG-CIR-016-2023 “ASUNTO: Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global.”, que vino a aclarar y establecer con respecto al tema de conocimiento lo siguiente:

*“2.3. Casos que no corresponden a supuestos que sustenten per se una transición al esquema de Salario Global. Los siguientes supuestos no deberán ser considerados como escenarios o circunstancias que ameriten o impliquen por sí mismos la transición al esquema de Salario Global y en consecuencia lo pertinente es la conservación del esquema de Salario Compuesto y salario total inherente a cada persona servidora:*

*2.3.1. Los descensos, permutas, reubicaciones, recalificaciones o cambio de grupo ocupacional, cambios de grupo profesional, cambios de grado artístico, traslados internos o interinstitucionales cuando sean jurídicamente procedentes o cualquier otra figura con distinta denominación y que resulte equivalente a las citadas en este párrafo<sup>23</sup>. Tampoco se considerará como supuesto que amerite o implique la transición al esquema de Salario Global, los casos de nuevos nombramientos sean en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive inferior a la que ostentaba en el puesto inmediatamente antes del nuevo nombramiento.*

*2.3.2. No se aplicará el Salario Global a en casos de personas servidoras que, habiendo estado nombradas y sujetas al esquema de Salario Compuesto, reingresen al servicio público mediando continuidad laboral y ese reingreso sea a un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive inferior a la que ostentaba previamente.*

*2.3.3. Reincorporaciones al servicio público o al ejercicio de un puesto ocupado, tras mediar un supuesto de suspensión: No será aplicable el nuevo esquema de Salario Global, cuando, a partir de la entrada en vigor de éste, una persona que, habiendo tenido su remuneración amparada a un esquema de Salario Compuesto, se reincorpore al puesto (en el cual ha mantenido un nombramiento) o en otro puesto cuya clasificación sea equivalente, por haber concluido la condición o el plazo que suspendía temporalmente el vínculo o ejercicio del puesto en particular<sup>24</sup>, no tratándose por ende de supuestos de interrupción de la relación de empleo público, para los cuales se disponen pautas particulares.*

*En concordancia con lo anterior, la aplicación del esquema de Salario Global que se dé en virtud de la ocupación de otro puesto de manera interina o en condición temporal, no implicará que solo por tal circunstancia, cuando la persona se reincorpore a ejercer el puesto que ocupase de previo en condición titular (propietaria), se deba remunerar conforme con el esquema de Salario Global;*



*sino que al reincorporarse al puesto (el ocupado propiedad), se retomará la remuneración y esquema que le era aplicable en ese mismo de previo a pautarse la suspensión para ejercer el otro puesto.*

**2.3.4.** *Las prórrogas en estricto de nombramientos, ascensos o descensos interinos o temporales, se tramitarán conforme la normativa vigente, manteniendo el esquema salarial conforme fue establecido válida y originalmente en el nombramiento o ascenso prorrogado.*

**2.3.5.** *Casos de personas con nombramientos o movimientos de personal establecidos de previo al 10 de marzo de 2023 y que los mismos mantengan continuamente con posterioridad a esa fecha, las condiciones preestablecidas; salvo se presente alguno de los demás supuestos indicados en estos lineamientos, la Ley Marco de Empleo Público o su Reglamento, ante el cual deberá procederse conforme se indique respectivamente.” (La cursiva y negrita es propia).*

Como puede observarse, en la Circular mencionada, se establecen los supuestos procedentes y no procedentes, es decir, los casos en los que el salario global es y no es aplicable para todos los procesos de movimientos de personal.

Reiterar, que de conformidad a las competencias legales que le asisten a esta Asesoría Jurídica, la misma se encuentra vedada para emitir un criterio que pretenda resolver situaciones concretas o particulares; ya que de resolver la consulta implicaría exceder las competencias que legalmente le han sido encomendadas, suplantando ilegalmente a la Administración Activa para la cual presta sus servicios, quien cuenta con los insumos necesarios tales como el expediente personal de cada funcionario, de conformidad con lo estipulado en el artículo 25 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, para la solución de casos concretos y la toma de decisiones.

Se suscribe atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Rocío Caravaca Vargas

**ABOGADA**



21 de junio de 2024  
**AJ-OF-270-2024**

**Señora**

Hilda Jenkins

**Asunto:** “Consulta Artículo 47 Estatuto de Servicio Civil”.

Estimada señora:

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta realizada el 12 de junio del 2024 vía correo electrónico a la Asesoría Jurídica, mediante la cual señala:

(...)

*“Me apersono ante ustedes para realizar la consulta referente al artículo 47 del Estatuto de Servicio Civil en cuanto a se (sic) ha indicado que el inciso b fue reformado y ahora debe de entenderse que para la reorganización se requiere un 50%*

*b) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia.*

*Sin embargo en SINALEVI no se ve ninguna reforma, lo cual no significa que no se haya reformado porque se han encontrado varios errores en SINALEVI*

*Ustedes me podrían indicar si existe o no dicha reforma.”* (La cursiva es propia).

Una vez analizada la consulta, resulta conveniente informarle que, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública. Bajo ese marco regulatorio, se tiene que las consultas de naturaleza jurídica que se sometían a estudio versan sobre el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

Ahora bien, a fin de continuar con la presente consulta resulta de relevancia informarle que la Ley Marco de Empleo Público (en adelante LMEP) N°10159 del 9 de marzo del año 2023, en su artículo 6 inciso c) y artículo 3 de su Reglamento establecen en lo que interesa lo siguiente:

**“ARTÍCULO 6-** *Creación del Sistema General de Empleo Público. La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). Se excluye de esta rectoría las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con*



*autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.*

*Dicho sistema estará compuesto por lo siguiente:*

**c) La Dirección General de Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su reglamento.**

**Artículo 3.-** *Ámbito de cobertura de la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica sobre las relaciones de empleo público.*

*“(...) La Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado máximo de MIDEPLAN, ejercerá la asesoría y direccionamiento técnico para las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 y sus reformas (...)” (La negrita, subrayado y cursiva son propios).*

Como puede observarse, el artículo 6 de la LMEP destaca que dentro del Sistema General de Empleo Público las funciones y normativa que regulan a la Dirección General del Servicio Civil; así como a las instituciones que se encuentran bajo su cobertura se mantiene, es decir, la normativa estatutaria se conserva vigente, no ha sido modificada o derogada, más bien dicho sistema general la incluye.

Continuando con el mismo tema, es de relevancia para la presente consulta traer a colación los numerales, 20 de la LMEP y 47 del Estatuto del Servicio Civil, Ley N°1581 (en adelante ESC), que en lo que interesa establecen:

***“ARTÍCULO 20- Cese del empleo público. Son causas de cese del empleo público:***

*(...)*

*e) En casos de excepciones muy calificadas por:*

*(...)*

**2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de estos siempre que esa reorganización afecte por lo menos al cincuenta por ciento (50%) de los empleados de la respectiva dependencia pública.**

**Artículo 47-** *No obstante lo dispuesto en el artículo 43, el ministro podrá dar por concluidos los contratos de trabajo de los servidores, previo pago de las prestaciones que pudieran corresponderles, 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.*

*(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 3° del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, que adicionó el numeral 57 aparte f) a la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 del 9 de octubre de 1957)*



(...)

**b) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia.**

(...)

*En ambos casos, tales reducciones forzosas deberán ser precedidas de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión de la autoridad jerárquica y procederán previo pago de las prestaciones y de la indemnización que puedan corresponder a cada persona servidora pública.*

(...)” (La negrita, subrayado y cursiva son propios).

Sobre la misma línea de pensamiento, de la anterior normativa se desprende que, los numerales -47 del ESC y 20 de la LMEP- son independientes, uno cubre a las instituciones que se encuentran bajo el Régimen del Servicio Civil y el otro ampara a las instituciones cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público. Actualmente, ambas normas subsisten y coexisten. También, de importancia mencionar que el artículo 3 de la LMEP, excluye a otras instituciones de la aplicación de la normativa estatutaria, así como de la Ley Marco de Empleo Público, es decir, que también existen otros regímenes que tampoco han sido derogados y se encuentran vigentes, su normativa es de acatamiento para la administración activa que la posee. Por esta razón se debe estudiar cada situación en particular, y verificar siempre la vigencia de los preceptos legales requeridos e invocados.

Finalmente, es preciso acotar que la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, tienen como objetivo regular las relaciones estatutarias de empleo público y mixto, entre la Administración Pública y sus servidores, respetando la normativa del régimen de méritos; reiterando nuevamente que, en dicha Ley (LMEP), no se aprecia que se haya realizado ninguna modificación o supresión a la normativa estatutaria, por lo que se reafirma, ésta se mantiene y coexiste con dicha ley.

Se suscribe atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

*-Original firmado-*

Rocío Caravaca Vargas  
**ABOGADA**



DIRECCIÓN GENERAL  
DE SERVICIO CIVIL

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

Revista Jurisprudencia *Área de Asesoría Jurídica*

N° 46 | I SEMESTRE Enero del 2024 a Junio del 2024

# JURISPRUDENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL



**RECURSOS DE AMPARO FALLADOS EN EL PRIMER SEMESTRE DEL  
AÑO DOS MIL VEINTICUATRO**

RESULTADO Y ACTOR	ASUNTO	POSICIÓN DE LA SALA
<p><b>CON LUGAR SIN LUGAR EN CUANTO A LA DIRECCIION GENERAL DE SERVICIO CIVIL. EXP. N° 24-005969-0007-CO JULIO CASTRO JIMÉNEZ</b></p>	<p>Con este recurso el amparado pretendía se reubicación inmediata en el puesto que se le notifico de manera oficial y que lo motivo a renunciar a su trabajo anterior, y por ende a percibir los salarios caídos del puesto en el cual se le nombró.</p>	<p>La Sala en síntesis resolvió que existió una grave lesión a los derechos fundamentales, pues la Administración realizó una serie de actos y expectativas, y el administrado creyendo que ostentaba una situación jurídica conforme con el ordenamiento jurídico procedió a renunciar a su trabajo en Sierra Leona, África y posteriormente se quedó sin el nombramiento interino que, según razonablemente entendió, ya le había sido asignado. Es cierto que el nombramiento era interino y se debía entender que existía el riesgo que la plaza fuera nombrada en propiedad, pero ello no enerva la responsabilidad de la Administración, porque justamente lo que fue revertido fue ese nombramiento interino.</p>