



PLENARIO LEGISLATIVO

EXPEDIENTE NO. 21.336

LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

MOCIÓN DE FONDO VÍA ARTÍCULO 137

EL DIPUTADO LUIS FERNANDO CHACÓN MONGE Y VARIAS SEÑORAS DIPUTADAS Y VARIOS SEÑORES DIPUTADOS HACEN LA SIGUIENTE MOCION:

Para que se modifiquen los artículos 6, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 16, 26, 27, 30, 32, 33 y 35 y 36 los Transitorios II, IV, y XIV del proyecto de ley en discusión y en adelante se lean de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 6- Rectoría de Empleo Público y Creación del Sistema General de Empleo Público

Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:

1. **Rectoría:** Toda materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría de La Dirección General Servicio Civil, quién debe establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y lineamientos generales que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia en el empleo público y que gozará de independencia en el ejercicio de su cargo y será dirigida por un Director General.
2. **Creación del Sistema General de Empleo Público.**
 - a) Dirección General del Servicio Civil de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto del Servicio y su Reglamento.
 - b) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y órganos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.
 - c) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.



ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 59-2

- d) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares, y manuales, emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público, según lo indicado por la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.
- e) Directrices y resoluciones.

ARTÍCULO 7- Competencias de la Dirección General Servicio Civil

Son competencias de la Dirección General Servicio Civil, las siguientes:

- a) Preparar, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y **planes nacionales de empleo público. Los decretos y directrices serán firmados por el Presidente de la República y el Ministerio de la Presidencia.**
- b) Establecer mecanismos de coordinación con las corporaciones municipales en materia de empleo público, de conformidad con el artículo 6 de la Ley N°. 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998.
- c) Preparar disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, **las cuales serán promulgadas por el presidente de la República y el Ministerio de la Presidencia.**
- d) Asesorar a las entidades y órganos incluidos, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley para la correcta implementación de las políticas públicas, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones que se emitan en el marco de la rectoría en empleo público y la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.



ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 59-3

- e) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.
- f) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.
- g) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño.
- h) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.
- i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.
- j) Recopilar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y órganos para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recopilación y difusión de datos.
- k) Preparar una estrategia coherente e integral para el aprendizaje y el desarrollo en todo el servicio público, estableciendo cómo se desarrollará la capacidad a largo plazo para estándares de dirección y competencia profesional más altos y proporcionando orientación a las instituciones públicas sobre cómo planificar y aplicar las actividades dentro de la estrategia.
- l) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y especifica el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas.



ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 594

- m) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional, así como la vinculación con la actividad sustantiva, se debería reservar para que sean realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas. Además, analizar los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser externalizados y las condiciones de prestación de estos.
- n) Prospeccionar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.
- o) Analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación, a efectos de determinar si estos cumplen o no su cometido.
- p) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.

ARTÍCULO 8- Funciones de las administraciones activas

a) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2 de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.

Asimismo, aplicarán y ejecutarán, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que la **Dirección General Servicio Civil** remita a la respectiva institución.

b) Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos



ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 595

elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, **los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General del Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia. Además,** incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público de la Administración Pública, y verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, responsabilidades y funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto

c) Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de ministerios e instituciones u órganos adscritos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, son dependencias técnicas de la Dirección General de Servicio Civil que, para todos los efectos, **deberá coordinar la elaboración de las pruebas de reclutamiento y selección de personal** con tales oficinas y desempeñando sus funciones de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico.

ARTICULO 9- Reglamentos autónomos de servicio

Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio o su equivalente normativo para regular las condiciones de trabajo que le son propias.

Dichos reglamentos deberán observar principios y regulaciones comunes establecidas en esta ley orientados siempre en la medida de lo posible a buscar la unidad normativa en todas las dependencias.

En el caso de las dependencias y órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo o de sus reformas, se deberá contar con el aval de la Dirección General del Servicio Civil.



ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 59-6

ARTÍCULO 11- Plataforma integrada de empleo público

La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado **la Dirección General Servicio Civil**, que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras públicas.

Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses, en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.

La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público, y llevará registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación.

La información respectiva será alimentada en la Plataforma, inmediatamente, después de la firmeza de la sanción. Por vía reglamentaria serán establecidos los plazos de inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y, demás aspectos, requeridos para la operatividad del registro.

En todo momento la información que contiene la plataforma integrada de empleo público deberá respetar lo dispuesto en la Ley N°. 8968, Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, de 7 de julio de 2011.

ARTÍCULO 13- Del reclutamiento y selección

El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual **la Dirección General Servicio Civil** emitirá, disposiciones de alcance general, directrices,



SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 59-7

ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, según la respectiva familia de puestos.

En los procesos de reclutamiento y selección, no podrá elegirse a un postulante que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con el jefe inmediato ni con los superiores inmediatos de éste en la respectiva dependencia.
- b) Encontrarse enlistada en el registro de personas inelegibles de la Plataforma integrada de empleo público.

ARTÍCULO 15- Oferta de empleo público

Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo público de la Administración Pública que se aprobará por las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo público de la **Dirección General Servicio Civil**

ARTÍCULO 16- Personal de la alta dirección pública.

La **Dirección General Servicio Civil** emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en materia del personal de la alta dirección pública, que sean acordes con la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para dotar a la



ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 59-8

Administración Pública de perfiles con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos.

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados:

- a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.
- b) La designación del personal de alta dirección pública atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad, y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.
- c) El personal de alta dirección pública estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.

ARTÍCULO 26.- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos



ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 59-9

institucionales.

Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.

Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá la **Dirección General Servicio Civil**, con el objetivo de homogeneizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.

Artículo 27- Criterios para la evaluación del desempeño.

Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración.

Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su



ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 59-10

disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

ARTÍCULO 30- Metodología de valoración del trabajo

La Dirección del Servicio Civil especificará una metodología de valoración del trabajo para el servicio público. Esta metodología consistirá en un esquema de factor de puntos en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con los análisis de los factores de trabajo relevantes.

La Dirección General del Servicio Civil definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral y dentro de las cuales se considerarán los siguientes:

(..)

ARTÍCULO 32- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados

Todos los puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado preparado en un formato especificado por Dirección General del Servicio Civil con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.

Todas las instituciones del sector público facilitarán la información al Dirección General del Servicio Civil y enviarán las descripciones para todos los puestos de trabajo y sobre el formato en el que definirá el órgano rector.

Las descripciones de los puestos de trabajo reflejarán los deberes realmente desempeñados, la descripción del puesto, certificada por cada entidad se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.

Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, Dirección General del Servicio Civil lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.



ARTÍCULO 33- Columna salarial global

A partir de la metodología de valoración del trabajo para el servicio público, la **Dirección General Servicio Civil en conjunto con el Mideplan y la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria** elaborará una columna salarial global. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.

Los grados en cada una de las familias laborales se asignarán a uno o más puntos de remuneración en la columna salarial global. Los puntos de remuneración a los que se asigna cada grado se determinarán por referencia a

- a) La valoración de los factores del trabajo.
- b) Las necesidades profesionales de cada familia laboral.
- c) Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya igualdad ario por igual trabajo en todas las familias de empleo.

ARTÍCULO 35- Política de remuneración

la **Dirección General Servicio Civil**, Mideplan y el Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una declaración anual de la política de remuneración que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:

- a) El estado de los fondos públicos disponibles
- b) La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes, como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones.
- c) Observaciones de las organizaciones de la sociedad civil.
- d) La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las



ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 59-12

finanzas públicas

La política de remuneración propondrá el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global. Durante el primer año en que opere la columna salarial, se asignará a cada punto de remuneración un valor financiero inicial. En los años siguientes, los valores financieros solo variarán en un porcentaje determinado, de manera que se guarde coherencia en toda la columna salarial.

ARTÍCULO 36- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas

El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Dirección General del Servicio Civil con el criterio vinculante de la Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° 2166 Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:

(...)

TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos

La Dirección General Servicio Civil, y el Ministerio de Hacienda coordinarán, de conformidad con sus competencias y rectorías, con el fin de ajustar los sistemas de pago automatizados Integra I e Integra II, para aplicar las disposiciones salariales establecidas en la presente ley. Las demás entidades y órganos incluidos en el



ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Moción 137 # 59-13

artículo 2° de la presente ley, también deberán de ajustar sus sistemas automatizados de pagos, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de Empleo Público

La Dirección General Servicio Civil deberá poner a disposición de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2° de la presente ley el uso del Sistema Integrado de Empleo Público en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Transitorio XIV- **Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2,** en el plazo de un año cortado 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 Servicio Civil**"