



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

San José, 3 de setiembre de 2020
MIDEPLAN-DM-OF-1176-2020

Señora
Flory Ortiz Vargas, Jefe
Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos

Señora
Noelia Villalobos Gutiérrez, Encargada
Gestión Documental y Remuneraciones
Dirección General de Aviación Civil

Estimadas señoras:

Reciba un atento saludo. En respuesta a su Oficio N°DGAC-DFA-RH-OF-759-2020 de 1° de julio de 2020, en el que en lo conducente, indicaron: *“Es correcto reconocer la suma de 10 puntos por concepto de una “Maestría adicional”, por un lapso de cinco años, presentada mediante una solicitud de fecha posterior al 04 de diciembre del 2018, a pesar de que la Resolución DG-139-2019 de la Dirección General de Servicio Civil, tiene fecha del 24 de julio del 2019, o más bien se debe otorgar la cantidad de 16 puntos de forma indefinida, como estaba establecido antes de la publicación de la Ley N°9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas?”*; procedo a dar respuesta en los siguientes términos:

I.- CONSIDERACIONES PREVIAS:

De previo a evacuar lo consultado, resulta conveniente subrayar que la Rectoría de Empleo Público así como las nuevas tareas que el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, adicionado por el artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635 de 3 de diciembre de 2018, designó bajo la rectoría del Ministro o la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, no alteró en modo alguno la función consultiva de la Procuraduría General de la República, descrita en los artículos 1, 2, 3 inciso b) y 4 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (PGR), N°6815 de 27 de setiembre de 1982 ni las atribuciones del Director General del Servicio Civil, en cuanto a la evacuación de consultas que se le formulen relacionadas con la administración del personal y la aplicación del Estatuto de Servicio Civil, de conformidad con el inciso g) del artículo 13 de dicho Estatuto (Ley N°1581 de 30 de mayo de 1953), por lo que dentro de los límites que establecen dichas leyes, cualquier órgano puede acudir a ellos a realizar las consultas que correspondan.

El rol asignado a la Rectoría en Empleo Público está relacionado con una instancia para unificar y simplificar el empleo en el sector público y dotarle de coherencia, orientándolo





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-1176-2020
Pág. 2

hacia una efectividad real (eficacia y eficiencia administrativas) según la planificación institucional, regional y nacional. Dentro de ese contexto, la Rectoría en Empleo Público posee funciones relacionadas con el establecimiento, dirección, coordinación y asesoría de políticas generales, lineamientos y normativa administrativa; así como la creación y adaptación de instrumentos de medición y evaluación del desempeño laboral según los resultados de la gestión pública. Es necesario precisar que con respecto a temas jurídicos –por ejemplo una correcta interpretación y aplicación de las adiciones, reformas y normas transitorias establecidas por el artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas– lo que la Rectoría en Empleo Público emite es su opinión con fundamento en lo dispuesto en la normativa vigente y en estricto apego al principio de legalidad o bien reitera la línea de criterio que establezca la jurisprudencia judicial o administrativa, toda vez que la rectoría no implica competencia alguna para emitir criterios de carácter vinculante, de conformidad con la doctrina del artículo 303 de la Ley General de la Administración Pública, Ley N°6227 de 2 de mayo de 1978.

Por lo anterior, todo criterio emitido por la Rectoría en Empleo Público se encuentra sujeto a las eventuales interpretaciones auténticas que realice la Asamblea Legislativa, a los criterios que emitan la Procuraduría General de la República o la Contraloría General de la República o bien, a lo dispuesto en resoluciones judiciales. Asimismo se debe indicar que acorde con las competencias otorgadas a la Rectoría en Empleo Público **no es procedente pronunciarse en relación con casos concretos**, por lo que las consultas se analizan desde una perspectiva general, previo análisis de la normativa y la jurisprudencia judicial y administrativa que resulte atinente, esto con el fin de no invadir las competencias de las distintas dependencias administrativas, a quienes compete aplicar lo que en derecho corresponda según cada caso en concreto.

De igual forma, debe señalarse que de conformidad con el artículo 22 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019, como criterio de admisibilidad de las consultas cursadas al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), cada institución debe 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, por lo que no se atenderán consultas que no se acompañen de los criterios técnicos correspondientes. Unido a lo anterior, los *“Requisitos para atender consultas por parte del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) en función de su Rectoría en materia de Empleo Público”* de 28 de febrero de 2019, en su numeral 4, establecen que si a pesar del análisis técnico de las Unidades de Recursos Humanos y del análisis legal de las Direcciones Jurídicas, **persiste una duda de carácter general, el Jerarca respectivo remitirá la consulta a MIDEPLAN,** lo que no ocurre en el caso sometido a consulta. Sin embargo, reconociendo el innegable interés de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) en esclarecer, de algún modo, la interrogante que formula respecto de la remuneración de la prohibición en casos donde ha habido una modificación de la condición académica durante la vigencia de la Ley de





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-1176-2020

Pág. 3

Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635 de 3 de diciembre de 2018, de una persona funcionaria que se encontraba sujeta a prohibición de previo a la entrada en vigencia de la Ley, excepcionalmente y por las razones indicadas, procederá esta Rectoría a pronunciarse sobre lo consultado.

II.- SOBRE EL FONDO:

Para lo concerniente a la carrera profesional, resulta necesario remitirse al artículo 53¹ en concordancia con el artículo 56², ambos de la Ley de Salarios de la Administración Pública y el Transitorio XXV³ de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el artículo 15 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018⁴ así como la Resolución N°DG-139-2019 de las 15:00 horas de 24 de julio de 2019 de la Dirección General de Servicio Civil⁵, la cual alinea la

¹ "Artículo 53- Incentivo por carrera profesional. **El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.**

Las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por las instituciones públicas.

Los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años". (El destacado es suplido)

² "Artículo 56- Aplicación de los incentivos, topes y compensaciones. Los incentivos, las compensaciones, los topes o las anualidades remunerados a la fecha de entrada en vigencia de la ley serán aplicados a futuro y no podrán ser aplicados de forma retroactiva en perjuicio del funcionario o sus derechos patrimoniales."

³ "TRANSITORIO XXV. El salario total de los servidores que se encuentren activos en las instituciones contempladas en el artículo 26 a la entrada en vigencia de esta ley no podrá ser disminuido y se les respetarán los derechos adquiridos que ostenten.

Las remuneraciones de los funcionarios que a la entrada en vigencia de la presente ley superen los límites a las remuneraciones establecidos en los artículos 41, 42, 43 y 44, contenidos en el nuevo capítulo V de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, no podrán ajustarse por ningún concepto, incluido el costo de vida, mientras superen dicho límite".

⁴ "Artículo 15.- Carrera profesional. El incentivo por carrera profesional será otorgado en las siguientes condiciones:

- a) Será reconocido por aquellos títulos o grados académicos que no sean requisitos para el puesto.
- b) Procederá el reconocimiento de carrera profesional cuando las actividades de capacitación sean sufragadas por el servidor interesado, sean en horario laboral o fuera de éste, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña. En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, de manera motivada podrá otorgarse permiso con goce de salario para recibir la capacitación.
- c) **Los nuevos puntos de carrera profesional serán reconocidos salarialmente por el plazo de 5 años.**
- d) **Podrán reconocerse los puntos de carrera profesional, según los parámetros previos a la entrada en vigencia a la Ley N° 9635, única y exclusivamente en los casos de aquellas solicitudes presentadas ante las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de previo a la publicación de dicha ley y que no hayan sido tramitadas por la Administración**". (El destacado es suplido)

⁵ En lo conducente, la resolución de cita, dispone:

"EL DIRECTOR GENERAL DE SERVICIO CIVIL

En uso de las facultades conferidas en el Estatuto de Servicio Civil y sus Reglamentos, **y en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Salarios de la Administración Pública y el Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, referente al empleo público. RESUELVE:**

Artículo 1. Modificar los artículos 1, 2, 4, 5, 6, 9 y 18 de la Resolución DG-064-2008 del 28 de febrero de 2008, para que respectivamente se lean de la siguiente manera:





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-1176-2020

Pág. 4

“Artículo 1: Carrera Profesional: denominase Carrera Profesional para los servidores ocupantes de puestos acogidos en el Título I del Estatuto de Servicio Civil, al régimen que reconoce mediante un incentivo económico complementario y opcional, el mérito del funcionario profesional, que presta sus servicios en las instituciones del Régimen de Servicio Civil, alcanzado través de su óptimo desempeño e involucramiento permanente en actividades de al menos uno de los siguientes ámbitos:

1.1. Formación académica a nivel de grados y posgrados universitarios, adicional a los requisitos del puesto.

1.2. Formación en actividades de capacitación de carácter profesional”.

“Artículo 2: Finalidad de la Carrera Profesional: la Carrera Profesional es un incentivo establecido para los profesionales del Régimen de Servicio Civil, con la finalidad de que se mantengan en constante capacitación y actualización de conocimientos de carácter profesional, procurando su desarrollo, promoción y mejor aplicación de las habilidades y capacidades personales, y excelente desempeño en sus funciones, en ajuste a las cambiantes condiciones del entorno laboral y organizacional. Asimismo, figuran como parte del incentivo de Carrera Profesional, los siguientes objetivos:

- 2.1. Reconocer mediante un incentivo económico la superación profesional y formativa de los profesionales al servicio público.
- 2.2. Coadyuvar en el reclutamiento y retención de los profesionales mejor calificados, para un adecuado desempeño de la función pública.
- 2.3. Incrementar la productividad de los profesionales y la Administración Pública.
- 2.4. Promover la eficiencia en el servicio público”.

“Artículo 4: **El monto de remuneración por concepto del Incentivo de Carrera Profesional, se determinará mediante la multiplicación de dos factores cuantitativos; a saber: el valor del punto de Carrera Profesional y la sumatoria de puntajes comprobados en cada ámbito de aplicación. El incentivo se pagará íntegramente cuando el servidor esté nombrado a tiempo completo,** o de manera proporcional cuando corresponda a una jornada laboral inferior.

4.1. Valor del punto de Carrera Profesional: corresponderá a un monto en colones determinado mediante resolución de la Dirección General de Servicio Civil, la cual podrá variarlo de conformidad con los resultados de un estudio técnico que lo justifique, considerando factores objetivos y razonables.

4.2. Puntajes de los ámbitos de aplicación: el puntaje en cada ámbito de aplicación, se determinará a partir las actividades de capacitación y formación profesional, que se califiquen, según los siguientes parámetros:

4.2.1. Formación académica adicional a nivel de grados y posgrados universitarios:

4.2.1.1. Bachillerato adicional: Tres (3) puntos.

4.2.1.2. Licenciatura adicional:

4.2.1.2.1. Cinco (5) puntos, si se obtuvo a partir de un grado de bachillerato universitario reconocido o no a nivel de Carrera Profesional, o si fue a partir de un bloque académico con base en el cual el servidor logró el título requerido para su nombramiento.

4.2.1.2.2. Ocho (8) puntos, siempre que no se haya obtenido a partir de un grado de bachillerato universitario reconocido o no a nivel de Carrera Profesional, ni a partir de un bloque académico con base en el cual el servidor logró el título requerido para su nombramiento.

4.2.1.3. Especialidad adicional: Siete (7) puntos.

4.2.1.4. Maestría adicional: Diez (10) puntos.

4.2.1.5. Doctorado adicional: Doce (12) puntos.

4.2.2. Formación en actividades de capacitación de carácter profesional:

4.2.2.1. Modalidad Aprovechamiento: Un (1) punto por cada cuarenta (40) horas establecidas en los programas de capacitación aprobados por el servidor.

4.2.2.2. Modalidad Participación: Un (1) punto por cada ochenta (80) horas establecidas en los programas de capacitación otorgados y cumplidos por servidor.

4.2.2.3. La suma máxima de puntos que se podrá otorgar por cada actividad de capacitación recibida será de cinco (5).

4.2.2.4. El excedente de horas de capacitación recibida, que resultare de la asignación de cada punto en las modalidades de Aprovechamiento o Participación, se acumulará y reservará para efectos de su posterior reconocimiento en la respectiva modalidad, cuando se alcance nuevamente un acumulado de cuarenta u ochenta horas, respectivamente”.

“Artículo 5: **Los grados y postgrados académicos se reconocerán con fundamento en la presentación del título o la respectiva certificación extendida por la universidad correspondiente, siempre que sea:**

5.1. Propios del área de actividad del puesto o afines con ésta, determinado mediante un estudio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) respectiva.

5.2. Conferidos por alguna de las universidades del país facultadas para ello.

5.3. Correspondientes a carreras autorizadas por el CONESUP cuando se trate de títulos extendidos por universidades privadas.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-1176-2020
Pág. 5

5.4. Reconocidos y equiparados por alguna de las universidades del país facultadas para ello, cuando se trate de títulos obtenidos en el extranjero, de conformidad con las normas establecidas por el CONARE (19 de agosto de 1986), aportando la certificación respectiva emitida por el Departamento de Registro o instancia administrativa competente.

Los grados, posgrados y títulos académicos obtenidos antes de la promulgación de las normas sobre el reconocimiento y equiparación de los grados y títulos por parte del CONARE (19 de agosto de 1986), serán aceptados de acuerdo con la condición con que los haya reconocido el Colegio Profesional respectivo.

5.5. Sea propia o afín al área de actividad del puesto o cargo que ocupa el servidor, o a la carrera base en virtud de la cual el servidor obtuvo su nombramiento vigente.

No obstante, si con posterioridad al reconocimiento del título universitario respectivo, dado en virtud exclusivamente de un criterio de afinidad con el área de actividad del puesto o cargo, el servidor cambia de puesto o cargo y como consecuencia de dicho movimiento, el grado o posgrado pierde esa correspondencia, el mismo deberá excluirse del régimen de Carrera Profesional y con ello los puntos que signifique. En procura de una atención oportuna de situaciones que puedan encuadrarse en los supuestos anteriores, las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, de manera oficiosa o a solicitud del interesado, previo al nombramiento correspondiente, deberán realizar la revisión de los puntajes y títulos académicos que le hayan sido reconocidos al servidor en el régimen de Carrera Profesional, y emitir la decisión correspondiente.

5.6. Sea superior o adicional al requisito académico establecido para la clase de puesto ocupada por el servidor interesado. Esto implica que no podrá sumarse, para efectos de la remuneración de Carrera Profesional, el título académico a nivel de grado o posgrado mediante el cual el servidor cumplió con los requisitos para su nombramiento en el puesto que ocupe.

Quando a un servidor se le haya reconocido un título académico en el régimen de Carrera Profesional, siendo que ese no representó requisito del puesto que ocupase en ese momento, pero si con posterioridad el servidor interesado cambia su puesto de trabajo por traslado, ascenso, permuta u otra figura, y ese mismo título se convierte en requisito de la clase del puesto a ocupar de manera futura, deberá excluirse del régimen de Carrera Profesional y con ello los puntos que signifique, evitando duplicidad remunerativa. En caso de que un grado académico deje de ser requisito, si ocurriera un cambio de puesto del interesado/a, éste podrá solicitar a la OGEREH correspondiente, el estudio para su reconocimiento como grado adicional. La especialidad académica se computará conforme con lo indicado en el artículo 4 de esta resolución, si además fue obtenida ulterior y con base en un bachillerato o licenciatura, y no como requisito o título simultáneo de esos, o en la modalidad de énfasis, pues en tales escenarios se considerará únicamente el grado base respectivo, siempre que así corresponda”.

“Artículo 6: Las actividades de capacitación recibidas en el Subsistema de Capacitación y Desarrollo del SUCADES o fuera de él, se reconocerán siempre que:

6.1. El servidor la haya recibido después de haber obtenido, como mínimo, el grado de Bachiller de un plan educativo de nivel superior.

6.2. Sea afín con las funciones del puesto desempeñado y con la disciplina académica del servidor, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º, inciso b) del presente cuerpo de normas.

6.3. Haya sido reconocida y clasificada en la modalidad de Aprovechamiento o Participación -según corresponda- por el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) de la Dirección General de Servicio Civil (cuando sean actividades del Subsistema de Capacitación y Desarrollo -SUCADES-, coordinadas con dicho Centro); o las OGEREH del Sistema de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil (cuando se trate de actividades recibidas fuera del SUCADES).

6.4. Las actividades recibidas no correspondan a cursos regulares de una carrera universitaria o parauniversitaria, o bien, a programas que constituyan requisito académico de alguna de las clases vigentes en el Régimen de Servicio Civil.

6.5. No se trate de cursos que constituyan requisito esencial o legal (o ambas a la vez) para la graduación o incorporación al respectivo Colegio Profesional.

6.6. Los posgrados no reconocidos ni equiparados por las universidades facultadas para ello, asimismo aquellos cursos recibidos aisladamente y pertenecientes a dichos programas, y los cursos de idiomas extranjeros, serán evaluados por las OGEREH para su aceptación, de acuerdo con los criterios establecidos en este artículo. Dichos posgrados o cursos de posgrado no podrán ser posteriormente reconocidos para fines de la aplicación del artículo 4º, inciso a) de este cuerpo normativo.

6.7. No corresponda a un curso o programa que constituya requisito del puesto ocupado por el servidor interesado. Cuando a un servidor se le haya reconocido una actividad de capacitación en el régimen de Carrera Profesional, siendo que esa no consistía en un curso o parte de un programa que representase requisito del puesto ocupado en ese momento, pero con posterioridad el servidor interesado cambia su puesto de trabajo por traslado, ascenso vía concurso o promoción, u otra figura; si esa misma actividad de capacitación se convierte en requisito de la clase del puesto a ocupar de manera futura, deberá excluirse del régimen de Carrera Profesional y con ello los puntos que signifique, evitando duplicidad remunerativa por una misma actividad de capacitación.

6.8. No se haya financiado total o parcialmente por una institución pública. Como parte del financiamiento de las instituciones públicas, se considerará el aporte económico para la inscripción o participación del servidor en la actividad de capacitación; cualquier estipendio para la asistencia; igualmente las actividades cuyo financiamiento para la organización u desarrollo de la misma esté a cargo de una institución pública y la participación del servidor sea gratuita. Para esos efectos, las OGEREH





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-1176-2020

Pág. 6

regulación del incentivo salarial de Carrera Profesional para las personas servidoras sujetas a las disposiciones del Estatuto de Servicio Civil, a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y al del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, al ser estas normas jerárquicamente

deberán cerciorarse de que las personas interesadas, presenten los elementos de prueba irrefutables que consideren necesarios en cada caso.

Sin embargo, no se considerará como parte del financiamiento, las licencias que se otorguen a la persona servidora a nivel institucional, para participar en las actividades de capacitación, durante el horario laboral”.

“Artículo 9: Cada punto que se considere en cualquier factor de Carrera Profesional, tendrá una vigencia única e independiente, y retribución salarial, por un plazo de cinco (5) años a partir de la fecha en la cual rige el respectivo reconocimiento. Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos deberán establecer los controles correspondientes, a fin de que al cumplirse dicho plazo, se proceda a caducar los puntajes respectivos y cesar los pagos inherentes. Dichas Oficinas también deberán establecer los mecanismos de control necesarios, para que los títulos académicos y certificados de capacitación de nivel profesional, presentados por cada servidor, sean reconocidos exclusivamente en una ocasión y además no se transgreda el límite de cinco años de vigencia”.

“Artículo 18: El estudio y resolución de las solicitudes de ingreso o ajuste del incentivo de Carrera Profesional, estará a cargo de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos de cada institución, la cual deberá:

18.1. Determinar el puntaje y el incentivo económico que, por concepto de Carrera Profesional, corresponde al funcionario que lo solicite.

18.2. Llevar el archivo de expedientes de los beneficiarios de la Carrera Profesional. En tales expedientes deben mantenerse los documentos presentados por los profesionales, copia de los formularios en los que se expresan los resultados de cada estudio efectuado, las resoluciones respectivas y cualquier otro documento relacionado con la concesión del incentivo.

18.3. Asesorar a los profesionales de su Institución en asuntos propios de la Carrera Profesional y su normativa.

18.4. Comunicar a los profesionales beneficiarios los resultados de los estudios efectuados.

18.5. Atender y resolver consultas sobre aspectos derivados de los estudios y normativa de la Carrera Profesional.

18.6. Suscribir los formularios en que se expresen los resultados de los estudios.

18.7. Emitir y dar el visto bueno a las resoluciones producto de los estudios realizados, anotando los casos analizados, puntos y montos concedidos, así como la fecha de vigencia del incentivo.

18.8. Llevar un control continuo y sistemático, de los puntos otorgados por concepto de Carrera Profesional a cada funcionario de la institución, que permita evidenciar y detectar cualquier inconsistencia en su reconocimiento, en cuyo caso, la Oficina de Recursos Humanos deberá realizar las diligencias administrativas y legales para corregir los respectivos errores, ello de conformidad con lo que al respecto establece la Ley General de la Administración Pública y, complementariamente, la Ley General de Control Interno.

18.9. Realizar cualquier otra función propia de su competencia”. (Las negritas subrayadas son suplidas)





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-1176-2020

Pág. 7

superiores y de alcance general para todo el sector público, en los términos de los artículos 6⁶, 120⁷ y 121⁸ de la Ley General de la Administración Pública.

Así pues, a partir de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el incentivo de carrera profesional será reconocido a las personas servidoras públicas por aquellos títulos o grados académicos que no sean requisito para el puesto, pero que sean atinentes al mismo.

Para ser considerado dentro del rubro de carrera profesional, el costo de las actividades de capacitación debe ser cubierto por la persona servidora pública, sea que las curse o no en horario laboral, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña. En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, puede otorgarse mediando la debida motivación, permiso con goce de salario para recibir la capacitación.

Los nuevos puntos de carrera profesional serán remunerados por el plazo de máximo 5 años, vencido el cual deben excluirse. **A contrario sensu, los puntos reconocidos con anterioridad al 4 de diciembre de 2018, seguirán sufragándose según los parámetros previos y como monto nominal.**

A las personas servidoras públicas de nuevo ingreso y aquellas que no estaban sujetas al régimen de carrera profesional al momento de entrada en vigencia de la Ley, debe

⁶ Artículo 6°.-

1. La jerarquía de las fuentes del ordenamiento jurídico administrativo se sujetará al siguiente orden:

a) La Constitución Política;

b) Los tratados internacionales y las normas de la Comunidad Centroamericana;

c) Las leyes y los demás actos con valor de ley;

d) Los decretos del Poder Ejecutivo que reglamentan las leyes, los de los otros Supremos Poderes en la materia de su competencia;

e) Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y los reglamentos de los entes descentralizados; y

f) Las demás normas subordinadas a los reglamentos, centrales y descentralizadas.

2. Los reglamentos autónomos del Poder Ejecutivo y los de los entes descentralizados están subordinados entre sí dentro de sus respectivos campos de vigencia.

3. En lo no dispuesto expresamente, los reglamentos estarán sujetos a las reglas y principios que regulan los actos administrativos." (Los destacados son suplidos)

⁷ Artículo 120.-

1. Para los efectos de clasificación y valor, **los actos de la Administración se clasifican en externos e internos, según que vayan destinados o no al administrado; y en concretos y generales, según que vayan destinados o no a un sujeto identificado.**

2. El acto concreto estará sometido en todo caso al general y el interno al externo, con la salvedad contemplada en los artículos 126 y 127. (Los destacados son suplidos)

⁸ Artículo 121.-

1. Los actos se llamarán decretos cuando sean de alcance general y acuerdos cuando sean concretos.

2. Los decretos de alcance normativo se llamarán también reglamentos o decretos reglamentarios.

3. Los acuerdos que decidan un recurso o reclamo administrativo se llamarán resoluciones." (Los destacados con suplidos)





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-1176-2020
Pág. 8

retribuírseles el incentivo de conformidad con las nuevas reglas establecidas por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Excepcionalmente, pueden reconocerse puntos de carrera profesional, según los parámetros previos a la entrada en vigencia a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en los casos de aquellas solicitudes presentadas ante las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de previo a la publicación de dicha ley y que no hayan sido tramitadas por causas atribuibles a la Administración.

III.- CONCLUSIONES:

A partir de las razones de hecho y de derecho indicadas supra, debe señalarse que:

- 1.- La consulta obedece a un caso concreto que se encuentra pendiente de resolución por la DGAC, a pesar de los términos genéricos con los que se procura relatar los antecedentes y emitir las conclusiones.
- 2.- La competencia otorgada a MIDEPLAN como rector de empleo público se limita a lo establecido por el legislador en el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, adicionado por el artículo 3 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. La rectoría no implica competencia para sustituir a la administración activa en la resolución de casos concretos.
- 3.- A partir del 4 de diciembre de 2018, fecha de entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el incentivo de carrera profesional únicamente será reconocido a las personas servidoras públicas por aquellos títulos o grados académicos que no sean requisito para el puesto.
- 4.- Para ser considerado dentro del rubro de carrera profesional, el costo de las actividades de capacitación debe ser cubierto por la persona servidora pública, sea que las curse o no en horario laboral, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña. En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, puede otorgarse mediando la debida motivación, permiso con goce de salario para recibir la capacitación.
- 5.- Los nuevos puntos de carrera profesional serán remunerados por el plazo de máximo 5 años.
- 6.- La Resolución N°DG-139-2019 de las 15:00 horas de 24 de julio de 2019 de la Dirección General de Servicio Civil, adapta la regulación del incentivo salarial de Carrera Profesional para las personas servidoras sujetas a las disposiciones del Estatuto de Servicio Civil, a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y al del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, al ser estas normas jerárquicamente





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-1176-2020

Pág. 9

superiores y de alcance general para todo el sector público, en los términos de los artículos 6, 120 y 121 de la Ley General de la Administración Pública.

- 7.- En el caso de los puntos reconocidos con anterioridad al 4 de diciembre de 2018, de conformidad con lo que prescriben el artículo 56 y el Transitorio XXV de cita, respecto de las situaciones jurídicas consolidadas, los derechos adquiridos y la irretroactividad de la ley, seguirán sufragándose según los parámetros previos como un monto nominal fijo.
- 8.- A las personas servidoras públicas de nuevo ingreso y aquellas que no estaban sujetas al régimen de carrera profesional al momento de entrada en vigencia de la Ley, debe retribuírseles el incentivo de conformidad con las nuevas reglas establecidas por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.
- 9.- Únicamente pueden reconocerse puntos de carrera profesional, según los parámetros previos a la entrada en vigencia a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en los casos de aquellas solicitudes presentadas ante las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de previo a la publicación de dicha ley y que no hayan sido tramitadas por causas atribuibles a la institución en cuestión.

Dejo así evacuada la consulta sometida a consideración.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo
Ministra

MJGD

C. Sra. Ivania García Vindas, Jefa de Despacho, MIDEPLAN.
Sr. Rolando Hidalgo Ramírez, Asesor, Despacho Ministerial, MIDEPLAN.
Sra. María José Zamora Ramírez, Jefa de Asesoría Jurídica, MIDEPLAN.
Archivo.

