



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

San José, 28 de junio de 2019
DM-968-2019

Señor
Jonathan Prendas Rodríguez
Diputado Bloque Nueva República
Asamblea Legislativa

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. En atención a su oficio JPR-098-06-2019 recibido en este Ministerio el pasado 14 de junio, se procede a contestar en tiempo las siguientes consultas:

1.- ¿Cuál fue la coordinación directa que hubo con la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) como responsable de la asesoría al Sistema de Gestión de Recursos Humanos? ¿Cuáles acciones evidencian dicha coordinación? Respecto a la implementación de dicho reglamento.

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), el Ministerio de Hacienda y la Presidencia de la República, trabajaron de forma constante y coordinada durante los meses de enero y febrero de 2019, precisamente con el fin de poder emitir el Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018 lo antes posible, por lo que el Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H, fue publicado en el Alcance Digital N°38 a la Gaceta Digital N°34 de 18 de febrero de 2019, esto evidencia que a pesar de que el Transitorio XXXII del Título III de la Ley 9635 establecía un plazo de hasta seis meses para emitir la reglamentación, se hizo el esfuerzo de publicar el Reglamento en febrero con el fin de brindar a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos un instrumento normativo que orientara la interpretación y facilitara la implementación de los cambios introducidos por el Título III de la Ley 9635.

Una vez publicado el Reglamento, tanto MIDEPLAN como la DGSC, desde sus respectivos ámbitos de competencia y expertiz técnica, han venido atendiendo las consultas respectivas, tanto de jerarcas institucionales como de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humano.

Valga señalar que desde la segunda semana de enero y hasta la fecha, MIDEPLAN ha atendido diferentes reuniones con las instituciones y representaciones sindicales que así lo han solicitado, en aras de brindar orientaciones y resolver las dudas de diversas instituciones como el Ministerio de Seguridad Pública (MSP), el Banco Central de Costa Rica (BCCR), el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), el Instituto Nacional de Seguros(INS), la Contraloría General de la República (CGR), la Junta de Administración





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

DM-968-2019

Pág. 2

Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA), el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S.)

Asimismo, la DGSC ha continuado ejerciendo su rol técnico exclusivamente en la atención de las consultas de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las instituciones de Gobierno Central y sus adscritas en razón de las atribuciones legales conferidas en el Estatuto de Servicio Civil, Ley 1581 de 30 de mayo de 1953 y su Reglamento.

2.- ¿Cuál fue el plan de transición del rol de la Rectoría de la DGSC hacia MIDEPLAN, para minimizar el impacto en la gestión del talento humano, ante la incertidumbre por parte de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos como actores ejecutores de dicho reglamento?

Con respecto a esta consulta se deben aclarar una serie de imprecisiones.

El artículo 191 de la Constitución Política establece lo siguiente: *“Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración”*.

El artículo constitucional no estableció distinciones entre servidores públicos de la administración centralizada, la administración descentralizada, las instituciones autónomas, las municipalidades o las empresas públicas, sino que se refiere a las relaciones entre el Estado y los servidores públicos en general.

Sin embargo, el legislador limitó el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, de modo que regulara únicamente las relaciones entre el Poder Ejecutivo (administración centralizada) y sus servidores, exceptuando también a los funcionarios de elección popular, a los miembros de la fuerza pública y a los funcionarios que sirvan cargos de confianza.

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado, que los legisladores tomaron la decisión de no incluir a la totalidad de los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación de un único Estatuto, tal y como lo establecía el artículo 191 constitucional, en virtud, entre otros aspectos, de las especiales capacidades y las funciones de cada cargo en las distintas instituciones.

La sentencia N°1119-90 de las 14 horas de 18 de setiembre de 1990 de la Sala Constitucional desarrolla este tema:



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

DM-968-2019

Pág. 3

“Un estudio de las actas de la Asamblea Constituyente, revela que los diputados quisieron acoger, con rango constitucional, el régimen especial de servicio público que denominaron servicio civil, y que existía ya en otras constituciones latinoamericanas por aquella fecha. Sin embargo, el constituyente evitó ser excesivamente detallista o reglamentista en esta materia, y se resolvió más bien por incluir en la Constitución sólo los principios fundamentales que habrían de definir dicho régimen, a saber: especialidad para el servidor público, requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento y garantía de estabilidad en el servicio, todo con fin de lograr mayor eficiencia en la administración dejando a la ley el desarrollo de la institución. (Acta No. 167, art. 3, T. III). El artículo 191 emplea el término "estatuto" de servicio civil en vez de "régimen" de servicio civil, lo cual tuvo su sentido, pues sobre el criterio minoritario que propugnaba por una regulación dispersa, prevaleció la tesis de que fuera un estatuto, un solo cuerpo legal el que regulará el servicio público, desarrollando las garantías mínimas establecidas por la Constitución. (Acta No. 167, art.3, T. III, pág.477). El legislador, sin embargo, optó por regular el servicio no de modo general, sino por sectores, promulgando así el Estatuto de Servicio Civil (que se aplica a los servidores del Poder Ejecutivo) y posteriormente otros estatutos para regular la prestación de servicios en los restantes poderes del Estado y en algunas instituciones descentralizadas. No obstante, a pesar de que el legislador no recogió la idea del constituyente y reguló sólo parcialmente el servicio público, es lo cierto que los principios básicos del régimen (escogencia por idoneidad, estabilidad en el empleo) cubren a todos los funcionarios al servicio del Estado, tanto de la administración central, como de los entes descentralizados. Mas, esto en principio, porque el artículo 192 constitucional introduce otros elementos importantes al disponer al inicio "con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen", frase que obliga a matizar las conclusiones anteriores, respecto al ámbito de aplicación del régimen o estatuto de servicio civil. Es obvio que en la mente del constituyente estaba la idea de que no todos los servidores públicos podían estar cubiertos por el régimen especial, pues la forma de escogencia, las especiales capacidades, las funciones de cada cargo, las relaciones de confianza y dependencia no son iguales en todos los casos, de ahí que los principios derivados del artículo 192 son aplicables a ciertos funcionarios -la mayoría- no a todos. La Constitución misma señaló varios casos de funcionarios de libre escogencia y remoción como son los ministros de gobierno, los miembros de la fuerza pública, los directores de instituciones autónomas, representantes diplomáticos, y en general, "los empleados y funcionarios que ocupen cargos de confianza" (art. 140 inciso 1), dejando a la ley (Ley de Servicio Civil dice el artículo 140) la determinación de otros funcionarios, que en casos muy calificados, pudieran ser excluidos del régimen general. Esta posibilidad de excluir ciertos funcionarios la reitera el artículo 192. Se repite que la intención del constituyente fue la de que existiera una sola ley, un Estatuto, que regulara todo el servicio público. No obstante, lo importante es que se dejó al legislador ordinario, por medio de la ley, la regulación en detalle de la cobertura del régimen especial, lo cual podía hacer, como lo hizo, en leyes separadas, sin detrimento del mandato constitucional" (Lo subrayado es suplido)





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

DM-968-2019

Pág. 4

Por su parte, la competencia de la Dirección General de Servicio Civil, está establecida en el artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil y 4 del Reglamento al Estatuto de la siguiente manera:

“Artículo 13.- Son atribuciones y funciones del Director General de Servicio Civil:

a) Analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Ejecutivo comprendidos dentro de esta ley y asignarlos a la categoría de salario correspondiente a la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166 de 9 de octubre de 1957.

b) Seleccionar los candidatos elegibles para integrar el personal del Poder Ejecutivo.

c) Establecer en la Administración del Personal del Estado los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para una mayor eficiencia, tales como la calificación periódica de cada empleado por sus jefes, el expediente personal y prontuario de cada empleado y otros formularios de utilidad técnica.

d) Promover la implantación de un sistema moderno de administración de personal.

e) Promover programas de entrenamiento del personal del Poder Ejecutivo, incluyendo el desarrollo de la capacidad administrativa de supervisores, jefes y directores.

f) Estudiar el problema de los salarios en el Poder Ejecutivo; desarrollar y recomendar una ley de salarios basada en la clasificación, en colaboración con la Oficina de Presupuesto.

g) Evacuar las consultas que se le formulen relacionadas con la administración del personal y la aplicación de esta ley.

h) Levantar las informaciones a que se refieren los incisos a) y c) del artículo siguiente.

i) Dar el visto bueno a todos los reglamentos interiores de trabajo de las dependencias del Poder Ejecutivo antes de que sean sometidos a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.

j) Presentar en la primera quincena del mes de febrero de cada año un informe al Presidente de la República sobre las labores desarrolladas por la Dirección General en el ejercicio anterior y de sus proyectos para el siguiente.

Este informe deberá ser publicado en el Diario Oficial.

k) Cualesquiera otras que le correspondan en su carácter de Director del Servicio Civil.” (el destacado es suplido)





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

DM-968-2019

Pág. 5

“Artículo 4° - El Director General tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

a. Actuará en debida coordinación con el Presidente de la República -de quien depende directamente- y con los ministros de Gobierno y deberá ajustarse en lo que respecta a la administración de personal del Poder Ejecutivo, a los dictados del Estatuto del presente reglamento y demás leyes conexas y complementarias;

b. Cumplirá con las funciones que el artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil le encomienda expresamente, organizando y supervisando a este efecto los Departamentos de la Dirección General así como las Dependencias especializadas en Administración de Recursos Humanos de las Instituciones Públicas correspondientes.

c. Dirigirá y controlará las distintas actividades técnicas propias de su competencia que sean ejecutadas por las dependencias especializadas en Administración de Recursos Humanos de las Instituciones Públicas y, por los Departamentos normativos bajo su supervisión administrativa. En cumplimiento de lo anterior el Director General designará en coordinación con el jerarca de la Institución respectiva, un servidor regular responsable de ejecutar los actos y procedimientos administrativos que se le encomienden bajo las directrices técnicas que emanen de ésta Dirección General y sus Departamentos normativos.

Dicho servidor actuará técnicamente con independencia funcional y de criterio en relación con la jerarquía administrativa de la dependencia donde se ubique.

El servidor designado responderá en forma personal y de acuerdo con la normativa de la Ley General de la Administración Pública por todos los actos en el desempeño de sus funciones.

d. Prestará a las dependencias del Poder Ejecutivo la asistencia técnica en materia de personal que le sea solicitado, a fin de obtener la mayor eficiencia en la administración pública y la mejor aplicación del Régimen de Servicio Civil. A este propósito y con el objeto de seguir un criterio uniforme en la aplicación del Régimen de Servicio Civil, las consultas de las dependencias públicas y relacionadas con la administración de personal y la aplicación de la ley de este reglamento, se formalizarán ante la Dirección General, de conformidad con el artículo 13, inciso g) del Estatuto;

e. Dictará las normas y procedimientos que se requieren para la promoción e implantación de un sistema moderno de administración de personal, así como para la debida coordinación en cuanto a condiciones de trabajo de las diferentes dependencias públicas. A este respecto, la Dirección General estará facultada para solicitar a los ministerios y dependencias públicas la revisión de sus reglamentos autónomos de servicio y para sugerir en cualquier tiempo la adición de reglas y normas, la modificación de las existentes o su supresión;





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

DM-968-2019

Pág. 6

f. Prepara las descripciones de las distintas clases de puestos, las cuales se usarán en la definición y asignación de los mismos pero no se considerarán restrictivas ni prescriptivas de los deberes o requisitos de ningún puesto;

g. Con base en el Manual General de Clasificación de Clases y en la Ley de Salarios de la Administración Pública, asignará los puestos a las clases y a los grados existentes o que se creen en lo futuro;

h. Recomendará al Poder Ejecutivo, previa investigación y estudio de la aplicación del Estatuto, las reformas a la ley y a los reglamentos de esta, que la experiencia y la técnica aconsejan;

i. Vigilará por el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto y del presente reglamento, en resguardo de la eficiencia de la Administración Pública y de los intereses del Estado. A este efecto el Director General tomará las providencias que fueren del caso y, cuando compruebe irregularidades en las dependencias públicas que comprometen dichos propósitos, deberá ponerlo en conocimiento de los funcionarios que estime pertinentes, con las recomendaciones que considere oportunas. Para el mejor cumplimiento del cometido encomendado, todas las instituciones comprendidas dentro del Régimen de Servicio Civil, presentarán a la Dirección General la colaboración necesaria y suministrarán los documentos y datos que esta requiere para sus investigaciones. La negativa a suministrar los documentos y datos solicitados, hará incurrir a los servidores responsables en desobediencia, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones disciplinarias que procedan; y

j. Cooperará con el Tribunal, prestándole la asistencia técnica que este considere necesaria, y el concurso administrativo posible, para el mejor cumplimiento de sus tareas.” (el destacado es suplido)

En virtud de las consideraciones y normativa citada, se concluye que la DGSC tiene competencias técnicas y asesoras en materia de empleo público con respecto a las instituciones del Poder Ejecutivo y sus órganos adscritos, pero nunca se le otorgó una rectoría política o técnica con respecto a la totalidad del empleo público.

Por otro lado, el Título III de la Ley 9635 publicada el 4 de diciembre de 2018, adicionó capítulos y disposiciones transitorias a la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, ampliando su ámbito de cobertura, no solo ya para las personas servidoras públicas incluidas en la ley del Estatuto de Servicio Civil, sino también para el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y los órganos auxiliares de estos, así como para la Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades (ver artículo 26 Ley 2166).





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

DM-968-2019

Pág. 7

Asimismo, en el artículo 46 adicionado a la Ley 2166 por medio del Título III de la Ley 9635, se estableció por primera vez, un rectoría de empleo público otorgada al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica para *“establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.*

Además, *deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.”*

En estos primeros seis meses posteriores al 4 de diciembre de 2018, MIDEPLAN ha estado en un proceso de transición como nuevo rector de empleo público, tarea que se ha realizado con el mismo personal y presupuesto que dispone el ministerio, por lo cual ha sido esencial reforzar la coordinación inter-institucional con la DGSC, la Presidencia de la República, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y la Caja Costarricense del Seguro Social, con el fin de emitir el Reglamento al Título III y su reforma.

La labor encomendada a MIDEPLAN se circuncscribe en la emisión de lineamientos generales de empleo público para la totalidad de las dependencias del sector público; mientras que el rol de la DGSC desde el año 1953, es el de asesorar a un nivel más operativo y granular a los órganos que conforman el Poder Ejecutivo, lo cual corresponde a un tercio de ese total.

En virtud de lo anterior, la DGSC sigue siendo el órgano de asesoría técnica por excelencia y con mayor *expertise* para brindar el apoyo necesario a todas las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos de las instituciones bajo el ámbito de competencia del Estatuto de Servicio Civil y ha venido cumpliendo con ese rol en estrecha coordinación con MIDEPLAN como rector.

Precisamente, en virtud de esa línea de acción y de coordinación que se ha establecido a nivel de Gobierno y para aclarar que existen una serie de competencias legales que no han sido derogadas ni asumidas de forma automática por MIDEPLAN, es que se reformó el artículo 22 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Decreto Ejecutivo 41564-MIDEPLAN-H, mediante el Decreto Ejecutivo 41729-MIDEPLAN-H de la siguiente manera:





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

DM-968-2019

Pág. 8

“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.

La Dirección General del Servicio Civil, continuará emitiendo las resoluciones técnicas en materia de valoración de puestos, de acuerdo con lo que disponen los artículos 13° y 48° del Estatuto de Servicio Civil, así como 1°, 4° y 11° de la Ley de Salarios de la Administración Pública, siendo el único órgano dentro del Poder Ejecutivo con facultades para valorar los puestos dentro del Régimen de Servicio Civil así como las demás resoluciones que le corresponda emitir según su ámbito de competencia.

El Ministerio de Hacienda, de conformidad con el artículo 28, inciso a) de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos N° 8131, es el ente Rector del Sistema de la Administración Financiera, por lo que le compete dirigir, coordinar y supervisar todo lo relacionado con los ajustes requeridos y el adecuado funcionamiento de los Sistemas Informáticos de Pagos INTEGRA 1 e INTEGRA 2 en virtud de la entrada en vigencia del Título III de la Ley N°9635.

El Ministerio de Trabajo, en orden con lo establecido en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad N°1860, atenderá todo lo relacionado con materia sindical, convenciones colectivas y pensiones.

Asimismo, en lo relacionado con la evaluación del desempeño de los servidores públicos, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en su rol de rectoría, suministrará los instrumentos metodológicos correspondientes para articular con las diferentes instituciones su efectiva implementación.”

3.- Sírvasse indicar ¿Cuál fue el manejo de los sistemas automatizados que gestionan el pago de los salarios de los funcionarios que han sido ajustados y cuentan con las condiciones óptimas para su aplicación? Caso contrario, solicitamos información detallada sobre el impacto de dicha situación en el servicio público y el plan de trabajo aprobado con la fecha límite para su ejecución.





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

DM-968-2019

Pág. 9

Pese al complejo proceso que significa desde el punto de vista operativo, trasladar a fórmulas matemáticas la correcta interpretación jurídica de las disposiciones adicionadas a la Ley 2166 por el Título III de la Ley 9635, si bien no se contempló una norma transitoria que previera un tiempo prudencial para la adecuación de los sistemas informáticos, en esta primera mitad del 2019, se han efectuado las coordinaciones necesarias para garantizar que los sistemas automatizados de pagos pudieran ser ajustados.

Ante esta situación tan compleja, provocada por la misma Ley 9635, este Ministerio ha venido efectuando un trabajo constante en coordinación con el Ministerio de Hacienda (DTIC y CTFI), la Presidencia de la República y la Dirección General de Servicio Civil, con presencia de técnicos del Ministerio de Educación Pública -para INTEGRA 2- cuando ha sido requerida, con el fin de coordinar lo necesario para aplicar los ajustes en los Sistemas INTEGRA 1 e INTEGRA 2 y efectuar el reconocimiento de la anualidad y de otros componentes salariales como el aumento por costo de vida.

Producto de este trabajo articulado y consensuado, MIDEPLAN como rector de empleo público emitió un conjunto de requerimientos técnicos necesarios para el ajuste de ambos sistemas con base en lo dispuesto por la Ley 9635 y su reglamentación, los cuales fueron dirigidos a al Ministerio de Hacienda, para que este, de conformidad el artículo 28 de la Ley N°8131, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, en el ejercicio de su competencia como ente de Rector del Sistema de la Administración Financiera, dirija, coordine, implemente y supervise lo relacionado con el funcionamiento de los Sistemas de Informáticos de Pago INTEGRA 1 e INTEGRA 2.

4.- Sírvase indicar, de igual manera ¿Cuál fue el manejo de las consultas de las oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos y su resolución para garantizar uniformidad de criterio y su implementación estandarizada, independientemente de la capacidad de recursos con los que cuenta la oficina?

En este punto es importante aclarar que la rectoría otorgada a MIDEPLAN, 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 N°6815, Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (PGR), 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 la Ley N°1581, Estatuto de Servicio Civil, 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 su consulta.





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

DM-968-2019

Pág. 10

En virtud de que los alcances de la rectoría no estaban siendo entendidos adecuadamente y algunos servidores públicos presentaron consultas a título personal, obviando el criterio técnico de las oficinas de recursos humanos y de los departamentos legales de sus propias instituciones, se estimó necesario emitir los lineamientos para ordenar el proceso de presentación de consultas, los cuales se publicitaron en el sitio web de MIDEPLAN el 5 de marzo de 2019:

28 de febrero de 2019

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.

A Jerarcas, Directores de Oficinas de Gestión de Recursos Humanos y Directores Jurídicos del Poder Ejecutivo y sus dependencias, así como todos los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios; el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y los órganos auxiliares de estos, todas las instituciones autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado, universidades públicas, municipalidades y la Caja Costarricense del Seguro Social, incluidas en el ámbito de aplicación del artículo 26 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, adicionada por el artículo 3 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018.

1.-La rectoría establecida en el artículo 46 de la Ley N°2166, adicionado por artículo 3 de la Ley N°9635, es de carácter institucional y por consiguiente las labores de coordinación, asesoría y apoyo que ahí se contemplan deben dimensionarse dentro de ese nivel.

2.-En virtud de los significativos cambios introducidos por la Ley N°9635 en materia de empleo público, MIDEPLAN ha considerado conveniente evacuar algunas consultas formuladas individualmente por servidores públicos en su condición personal, situaciones que a partir de la fecha de publicación de estos lineamientos en el sitio electrónico de MIDEPLAN (www.mideplan.go.cr), deben ser evacuadas directamente por sus respectivas instituciones.

3.-Lo anterior implica que, los servidores públicos, en caso de requerirlo, deben presentar sus consultas en materia de empleo público (Título III de Ley 9635 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H), ante la Oficina de Recursos Humanos respectiva, misma que a su vez, de ser necesario, deberá solicitar el criterio legal de la Unidad o Dirección Jurídica correspondiente, con el fin de que Recursos Humanos pueda atender a satisfacción, por escrito y con el fundamento técnico y jurídico necesario, las distintas consultas de los servidores de su institución.





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

DM-968-2019

Pág. 11

4.-En los casos en que, a pesar del análisis técnico de las Unidades de Recursos Humanos y el análisis legal de las Direcciones Jurídicas, persiste una duda de carácter general, el Jefe respectivo remitirá la consulta a MIDEPLAN, la cual deberá de presentarse junto con el criterio legal de la Dirección Jurídica correspondiente, debidamente formulado y sustentado, en el que se refleje la opinión fundada que la institución consultante tiene sobre el tema sometido a estudio, incluyendo su conclusión jurídica. El criterio legal adjunto es un requisito de admisibilidad, MIDEPLAN no recibirá consultas que no cumplan con dicho requisito.

5.-La consulta institucional deberá plantearse en relación con aspectos de carácter general y no podrá referirse a casos concretos o situaciones particulares de cualquier tipo, asimismo, deberá demostrarse que lo consultado no está regulado o resuelto con claridad en normas de cualquier rango, incluyendo los lineamientos, las directrices o las resoluciones emitidas por MIDEPLAN en función de su rectoría en empleo público.

6.-La rectoría en materia de empleo público implica labores de coordinación, emisión de políticas públicas y lineamientos generales, en virtud de los cuales se brinda una labor asesora y de apoyo. La rectoría en materia de empleo público no implica, ni debe interpretarse como una segunda instancia de carácter administrativo a la que puedan acudir los servidores de cada institución a resolver sus discrepancias por la aplicación de las disposiciones adicionadas a la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley 2166 y demás disposiciones contenidas en el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018 y su Reglamento (Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019).

7.-MIDEPLAN aclara que, con el fin de brindar el apoyo y la asesoría correcta, solicitará, cuando lo estime oportuno, el correspondiente criterio técnico o jurídico de la Dirección General de Servicio Civil, de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de la Procuraduría General de la República, en el marco de sus competencias legales y reglamentarias tratándose de empleo público.

Quedo a su disposición para atender cualquier consulta adicional relacionada con estos u otras temas.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo
Ministra

C. Sra. Ivania García Cascante, Jefa de Despacho MIDEPLAN.
Sra. María José Zamora Ramírez, Jefa Asesoría Jurídica, MIDEPLAN.
Archivo

