

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL SAN JOSÉ  
COSTA RICA

RESOLUCIÓN DG-064-2008

DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL.- San José a las doce horas del veintiocho  
de febrero del dos mil ocho.

CONSIDERANDO:

- 1º Que los artículos 191 y 192 de la Constitución Pública, crearon un Régimen especial capaz de regular las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración. Como régimen especial es meritorio implantarlo en un sistema normativo de orden legal y aunado a ello generar una figura institucional que la soporte, estableciéndose la Dirección General de Servicio Civil, con competencias derivadas de la ley, especialmente dirigidas a: ***analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Ejecutivo, Seleccionar los candidatos elegibles, establecer instrumentos de orden técnico para garantizar la eficiencia, promover la implementación de un sistema moderno de administración, entre otros***, cuya naturaleza jurídica la reviste esencialmente una institución dependiente del presidente de la República, que goza de desconcentración máxima en el ejercicio de sus funciones para ejecutar las competencias que nacen de su seno.
- 2º. Que el Decreto Ejecutivo No. 4949-P del 23 de junio de 1975, publicado en La Gaceta No. 119 del 26 de junio de 1975, facultó a la Dirección General de Servicio Civil para establecer la Carrera Profesional y las normas que la regulan, según fue desarrollado por diversas resoluciones.
- 3º. Que mediante Resolución DG-080-96 del 03 de octubre de 1996, se estableció el cuerpo de normas que regulan la Carrera Profesional en el Régimen de Servicio Civil.
- 4º. Que la regulación de las relaciones de servicio entre la Administración Pública y sus funcionarios son dinámicas, y producto de ello requieren ajustarse a la realidad imperante en el medio, por lo cual las normas que rigen la Carrera Profesional de los servidores del Régimen de Servicio Civil deben actualizarse, para responder adecuadamente a las exigencias de los servicios que brindan las instituciones públicas.

5°. Que al amparo de las justificaciones anteriores, resulta necesario dictar el nuevo texto que regulará la Carrera Profesional de los puestos del Título Primero del Estatuto de Servicio Civil.

**Por tanto,**

**EL DIRECTOR GENERAL DE SERVICIO CIVIL RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Derogar la Resolución DG-080-96 de fecha 03 de octubre de 1996 y sus reformas, efectuadas mediante Resoluciones DG-075-99 del 07 de junio de 1999, DG-064-2004 del 12 de marzo de 2004, DG-253-2005 del 31 de agosto de 2005, DG-201-2007 del 15 de agosto de 2007 y cualquiera otra normativa de igual o menor rango a la presente Resolución que se le oponga.

**Artículo 2°.-** Promulgar el siguiente cuerpo normativo que regulará el otorgamiento del incentivo de Carrera Profesional a los servidores cubiertos por el Régimen de Méritos, en lo que respecta al Título I del Estatuto de Servicio Civil, el cual formará parte integral de la presente Resolución.

**Artículo 3°.-** Darle a esta Resolución una vigencia a partir de la fecha de su publicación.



José Joaquín Arguedas Herrera

**DIRECTOR GENERAL**

## CARRERA PROFESIONAL NORMAS PARA SU APLICACIÓN

### CAPITULO I

#### DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

**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 optimo 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.

**(Así modificado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).**

**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.

(Así modificado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).

## CAPITULO II

### REQUISITOS PARA ACOGERSE AL PAGO DEL INCENTIVO POR CARRERA PROFESIONAL

**Artículo 3:** Podrán acogerse al pago del incentivo por Carrera Profesional aquellos servidores que satisfagan los siguientes requisitos:

- a) Ocupar un puesto, ya sea, en propiedad o interino, con una jornada no inferior al medio tiempo.
- b) Ocupar un puesto que exija el grado académico de Bachiller universitario, como mínimo y desempeñar labores profesionales acordes con la respectiva clasificación.
- c) Poseer, al menos, el grado de Bachiller Universitario que lo faculte para el desempeño del puesto, en una carrera propia o afín al área de actividad de dicho puesto.
- d) Cuando se trate de servidores provenientes de instituciones públicas, haber obtenido en la evaluación del año anterior al vigente, una nota igual o superior a "**Muy Bueno**" (o su equivalente). Se eximirá de este requisito a quienes, de conformidad con la ley, no requieren de evaluación del desempeño, así como aquellos que, por circunstancias legalmente justificadas, no hayan sido evaluados. En sustitución de los formularios de evaluación respectivos, se podrá aceptar la documentación que certifique las calificaciones correspondientes emitidas por la respectiva Oficina de Recursos Humanos, siempre que éstas se ajusten a la escala de calificaciones cualitativas o cuantitativas legalmente aprobadas por la Dirección General de Servicio Civil.

## CAPITULO III

### PONDERACION DE LOS FACTORES DE LA CARRERA PROFESIONAL

**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.

(Así modificado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).

## CAPITULO IV

### INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS FACTORES

**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.

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.

Cuando 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.

**(Así modificado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).**

**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 postgrados 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 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.

**(Así modificado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).**

**Artículo 7:** Las actividades de capacitación recibidas en el exterior o impartidas por organismos internacionales con anterioridad al 12 de marzo de 1984 (fecha en que se creó el SUCADES) y que carezcan del dato de su duración en horas, serán reconocidas con base en el certificado o documento equivalente y una declaración jurada del interesado, en donde indique la materia objeto de la capacitación, la duración en horas reloj y el año en que se llevó a cabo. La Oficina de Recursos Humanos o la instancia competente, evaluará y decidirá lo pertinente, ubicando tales actividades en la modalidad de PARTICIPACIÓN y con una duración que no exceda, en ningún caso, el promedio de 7 horas por cada día o jornada de capacitación.

En todo caso, la Dirección General de Servicio Civil podrá efectuar, a posteriori, las verificaciones que considere pertinentes y podrá recomendar las sanciones de rigor si comprueba que la información consignada en los documentos no es verídica.

**Artículo 8:** El excedente de horas de capacitación recibida, que resultare de la asignación de puntos en las modalidades de aprovechamiento o de participación, se acumulará para efectos de su posterior reconocimiento en la respectiva modalidad.

**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.

(Así modificado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).

**Artículo 10:** (Derogado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).

**Artículo 11:** (Derogado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).

**Artículo 12: (Derogado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).**

**Artículo 13: (Derogado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).**

**Artículo 14: (Derogado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).**

**Artículo 15: (Derogado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).**

## CAPITULO V

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Artículo 16:** La obtención de una calificación inferior a "Muy Bueno" o, su equivalente, será motivo para no otorgar durante el año siguiente, el ajuste en los diferentes factores de la Carrera Profesional y, por lo tanto, no podrá ser considerado acumulativamente en estudios posteriores, situación que debe quedar justificada y documentada en el expediente respectivo.

Se podrá tomar en cuenta la evaluación del desempeño del último período evaluado, si el servidor no fue calificado por alguna de las siguientes razones:

- a) Por encontrarse disfrutando de una beca.
- b) Por haber estado al servicio de otra institución pública.
- c) Por haber estado desempeñando un cargo excluido del Régimen de Servicio Civil.
- d) Por motivos de excepción debidamente documentados por la dependencia respectiva de la Dirección General de Servicio Civil o, en su defecto, por la correspondiente Oficina de Recursos Humanos.

**(Así modificado mediante la Resolución DG-124-2009 del 21 de abril de 2009).**

**Artículo 17:** Para ser tomada en cuenta, la evaluación del desempeño deberá estar registrada en la Oficina de Recursos Humanos respectiva.

## CAPITULO VI

### ORGANISMOS EJECUTORES

**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.

**(Así modificado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).**

**Artículo 19: (Derogado mediante la Resolución DG-139-2019 del 24 de julio de 2019).**

**Artículo 20:** La Oficina de Recursos Humanos será responsable por la emisión de las resoluciones pertinentes en materia de reconocimiento del incentivo aquí reglamentado, pero la Dirección General de Servicio Civil tendrá la facultad para fiscalizar y revocar lo actuado por ella, siempre que no se trate de las situaciones descritas en el inciso i) del artículo 18 de este cuerpo de normas, en cuyo caso priva la aplicación del “Debido Proceso”, establecido en la Ley General de la Administración Pública. Los funcionarios responsables del pago de exceso de puntos, deberán responder solidariamente ante la Administración por los montos adeudados.

**Artículo 21:** Para la atención de dudas o aclaraciones de la gestión en esta misma materia, deberá recurrirse ante el Área de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General de Servicio Civil, salvo que se trate de interpretaciones legales que corresponde a la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil exclusivamente.

**(Así modificado mediante la Resolución DG-310-2009 del 27 de octubre de 2009).**

## CAPITULO VII

### PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR EL INCENTIVO DE CARRERA PROFESIONAL

**Artículo 22:** Los profesionales que reúnan las condiciones indicadas en el artículo 3º de este cuerpo normativo, serán acreedores al incentivo por Carrera Profesional, a partir del primer día del siguiente mes calendario a la fecha de recibo de su solicitud por la Oficina de Recursos Humanos.

Cuando un servidor haya venido disfrutando del incentivo de Carrera Profesional en otra institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil, se le reconocerá el puntaje correspondiente, de oficio, previo aporte de la certificación de la Oficina de Recursos

Humanos respectiva; lo anterior, sin perjuicio de los controles que deba ejercer la Administración, a través de la ejecución de un estudio posterior, para verificar los procedimientos y criterios aplicados en dicho reconocimiento.

**Artículo 23:** Cuando se trate de ajustes al incentivo regulado en este cuerpo de normas, el interesado deberá plantear la respectiva solicitud ante la Oficina de Recursos Humanos. Esta registrará la fecha de recibo de la solicitud, a fin de determinar la vigencia del ajuste en la resolución correspondiente. Para tales efectos deberá adjuntar los documentos necesarios, cuando estos no consten en el expediente, los cuales constituirán elementos de prueba para fundamentar sus atestados.

## CAPITULO VIII

### OTRAS DISPOSICIONES

**Artículo 24:** Los ajustes a la Carrera Profesional podrán ser solicitados al Jefe de Recursos Humanos de la institución respectiva en cualquier época del año. Su fecha de vigencia será:

- a) Para las presentadas entre el 1 de enero y 30 de junio de cada año, el 1 de julio siguiente y,
- b) Para las solicitudes presentadas entre el 1 de julio y 31 de diciembre de cada año, el 1 de enero siguiente.

Se entenderá que la fecha límite para la presentación de las solicitudes por concepto de Carrera Profesional, será el último día hábil de los períodos establecidos en los incisos a) y b), anteriores; no siendo posible prorrogar el plazo en caso de que los últimos días para la presentación de la solicitud sean feriados, asuetos o sean días no hábiles por cualquier concepto.

**Artículo 25:** Contra las decisiones adoptadas por la Oficina de Recursos Humanos en materia de Carrera Profesional, en que el servidor no esté conforme con el resultado o los resultados, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación. Ambos recursos podrán interponerse por el recurrente ante la Oficina de Recursos Humanos respectiva, dentro de los tres días hábiles siguientes, contados a partir del día siguiente de la notificación de la decisión. Corresponde a la Oficina de Recursos Humanos respectiva el conocimiento del recurso de revocatoria, quien deberá resolverlo en un plazo máximo de ocho días hábiles a partir de la interposición y

deberá notificar la resolución dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de su emisión.

**(Así modificado mediante la Resolución DG-167-2014 del 4 de setiembre de 2014).**

**Artículo 26:** Si el recurso de revocatoria fuere declarado sin lugar y también se hubiere interpuesto el recurso de apelación, la Oficina de Recursos Humanos deberá remitir el expediente a la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil dentro de los tres días hábiles siguientes, contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución del recurso de revocatoria. Corresponde al Director General de Servicio Civil el conocimiento del recurso de apelación, quien deberá resolverlo en un plazo máximo de ocho días hábiles a partir de la recepción del expediente completo, deberá notificar la resolución dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de su emisión y en caso de haberse solicitado por el recurrente, le corresponde dar por agotada la vía administrativa. Si se interpusieran recursos extraordinarios, corresponderá al Director General de Servicio Civil su conocimiento y para su trámite se aplicarán las reglas de la Ley General de la Administración Pública. La Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil preparará el proyecto de resolución de los recursos de apelación y extraordinarios, para lo cual, puede requerir informes técnicos a las instancias competentes del SIGEREH.

**(Así modificado mediante la Resolución DG-167-2014 del 4 de setiembre de 2014).**

## CAPITULO IX

### REMUNERACIÓN

**Artículo 27:** Para los efectos de su aplicación y control, la Carrera Profesional constituirá un componente del Subsistema de Salarios e Incentivos del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Estado y deberá concebirse estrechamente relacionada con los demás subsistemas que lo conforman.

**Artículo 28:** El valor de cada punto se establecerá y podrá ser modificado mediante resolución de la Dirección General de Servicio Civil, y será revisado a través de estudio técnico por parte del Área de Organización del Trabajo y Compensaciones.

**(Así modificado mediante la Resolución DG-075-2018 del 31 de mayo de 2018).**

**Artículo 29:** El monto del incentivo derivado de la aplicación de los factores previstos para la Carrera Profesional, se establecerá mediante el valor de cada punto y de acuerdo con los procedimientos indicados en este cuerpo de normas.

## CAPITULO X

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 30:** Los profesionales que estén disfrutando del incentivo de Carrera Profesional con una formación académica no atinente a la especialidad del puesto o que ocupen actualmente en propiedad un puesto profesional en similares condiciones, mantendrán el derecho a seguir disfrutando del incentivo por Carrera Profesional; siempre que mantengan, al menos, las mismas condiciones que dieron origen a su actual situación laboral.

**Artículo 31:** Los términos o conceptos empleados en esta resolución, se regirán por las normas definidas en las resoluciones y demás cuerpos normativos que, al respecto, la complementen.

**Artículo 32:** Cada vez que sean aprobadas modificaciones reglamentarias a la estructura organizativa de la Dirección General de Servicio Civil, éstas deberán tomarse en cuenta a los efectos de la aplicación de las presentes disposiciones.

**Transitorio 1:** Los puntos otorgados en los diversos factores que conforman el incentivo económico de Carrera Profesional, con anterioridad a la vigencia de la presente resolución, se regirán con las disposiciones contenidas en las normas vigentes al momento que fueron asignados. A partir de la fecha rige de la presente resolución, la asignación y continuidad del puntaje derivado de los diversos factores que componen este incentivo, se hará de conformidad con lo establecido en este cuerpo normativo.

**Transitorio 2:** El Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES), cuenta con 6 meses a partir de la fecha rige de esta resolución, para establecer el procedimiento para el reconocimiento de publicaciones por medios electrónicos, mismos que serán anexados posteriormente a esta resolución.

## Matriz de control de Cambios

N° de versión del documento	Elaboró o actualizó	Revisó	Aprobó	Descripción del cambio	Fecha
1				Se incorpora versión original de la Resolución DG-064-2008, así como las modificaciones mediante las resoluciones: <ul style="list-style-type: none"><li>• DG-518-2008</li><li>• DG-124-2009</li><li>• DG-310-2009</li><li>• DG-257-2010</li><li>• DG-379-2010</li><li>• DG-110-2012</li><li>• DG-167-2014</li><li>• DG-075-2018</li><li>• DG-139-2019</li></ul>	6/11/2020